

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
Facultad de Psicología y Psicopedagogía

Tesis doctoral:

ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN.
ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA ETAPA
PRE Y POSJUBILATORIA

Director de Tesis: Prof. Nuria Cortada de Kohan

Doctoranda: Lic. Néilda Rodríguez Feijóo

Año: 2001

Dedicatoria:

A la memoria de mi hermana con la que siempre compartimos
la ilusión de envejecer juntas.

AGRADECIMIENTO:

A la Prof. Nuria Cortada de Kohan, no sólo por lo que significó contar con ella como directora de este trabajo de tesis, sino también por su generosidad para transmitir sus conocimientos con el rigor científico que la caracteriza en esta ocasión y a lo largo de mi vida profesional y de la de muchos colegas con los que compartimos el privilegio de ser sus discípulos.

ÍNDICE

	Pág.
Capítulo 1: Introducción	4
Capítulo 2: Marco teórico	14
2.1. Actitudes . Diferentes definiciones	15
2.2. Enfoque tripartito	19
2.3. Medición de actitudes . Escalas	20
2.4. Relación entre las actitudes y el comportamiento.....	46
2.5. Funciones de las actitudes	50
2.6. Organización de las actitudes	51
2.7. Persuasión y cambio actitudinal	54
2.8. Estereotipos, prejuicios y discriminación	57
2.9. Modelo deficitario de la ancianidad	64
2.10. Ancianidad y personalidad	67
2.11. Teoría de la desvinculación y de la actividad	72
2.12. Etapas del proceso de adaptación a la jubilación	77
2.13. Jubilación y tiempo libre	77
Capítulo 3: Estudio empírico.....	81
3.1. Objetivos	82
3.2. Método	
3.2.1. Instrumentos	84
3.2.2. Sujetos	94
3.2.3. Estudio piloto	95
3.2.4. Recolección de los datos	96
3.2.5. Técnicas estadísticas	97
3.3. Resultados y conclusiones	98
4. Referencias bibliográficas	123
5. Anexos	137
5.1. Tablas y cuadros estadísticos	138

5.2. Instrumentos de medición	168
5.2.1. Cuestionarios	169
a. Mayores de 55 años jubilados	170
b. Mayores de 55 años no jubilados	173
5.2.2. Escalas	176
a. Escala tipo Thurstone	177
b. Escala tipo Osgood	179
5.2.3. Cuestionario "locus de control"	181
5.2.4. Cuestionario con los ítemes correspondientes a los factores A, C, O y Q ₄ del test 16 P.F.	182

CAPÍTULO 1:

INTRODUCCIÓN

La **jubilación** (del lat. iubilatio,-onis), significa para la mayoría de las personas un gran cambio:

- pérdida del rol profesional
- modificación de los ingresos
- modificación del ritmo de vida cotidiana
- reestructuración de los contactos familiares y sociales
- disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre.

La **jubilación**, es la entrada oficial en la **ancianidad**, (esta palabra aparece en castellano a mitad del siglo XIII, deriva del antiguo adverbio romance anzi "antes", procedente del latín ante –Corominas, 1994-) mientras que la edad cronológica no parece ser la variable crucialmente determinante de los procesos de envejecimiento (Fierro, 1994). Los resultados obtenidos por Thomae (1976) en un estudio longitudinal sobre **ancianidad**, realizado en Bonn, Alemania, muestran que el envejecimiento es, en primer lugar, un destino social y luego, una modificación funcional u orgánica.

En una investigación realizada anteriormente sobre las **actitudes** (la palabra actitud, aparece en 1633, proviene del latín atto, "acto" y del italiano, "attitudine"). hacia la **ancianidad**, se encontró que más de la mitad de los sujetos encuestados tenían **actitudes** neutras o desfavorables hacia esa etapa de la vida (Stefani y Rodríguez Feijóo, 1988).

Una posible explicación de la desfavorabilidad de las **actitudes** hacia la **ancianidad** la podemos encontrar en que en nuestra sociedad se valora y

se otorga prestigio a aquellas personas que producen en forma eficiente y que están capacitadas y entrenadas para adaptarse a las nuevas situaciones que ocurren en una sociedad compleja y en permanente cambio.

Los ancianos, en consecuencia, van siendo desplazados o marginados, ocupan un lugar en la sociedad -en ciertos aspectos- semejante al que ocupan ciertos grupos minoritarios. Es importante que buena parte de la población comprenda entonces, la diferencia sustancial que existe entre las **actitudes** hacia los adultos mayores y las **actitudes** hacia ciertos grupos minoritarios, ya que la **ancianidad** es una etapa por la que inexorablemente pasará todo aquel que no muera joven (Rodríguez Feijóo y Stefani, 1987).

El desarrollo e implementación en forma acelerada de la tecnología (informática, robótica, etc.) va reemplazando cada vez más el trabajo del hombre. Como consecuencia, surgen altos niveles de desempleo que además de pobreza y marginación y aumento de la delincuencia, traen como consecuencia la modificación de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Las relaciones en los grupos primarios en el trabajo, que se caracterizaban, en términos de Parsons (1937), por ser afectivas, particularistas, difusas, adscriptas y con orientación hacia el interés colectivo pasaron a ser, en la mayoría de los casos, neutralmente afectivas, universalistas, específicas, con énfasis en el desempeño y en el interés individual sobre el interés colectivo.

En este ámbito predomina la hostilidad y una alta competitividad. Ya nadie se siente seguro en su empleo porque puede ser reemplazado en cualquier momento por alguien más joven y eficiente que está dispuesto a realizar el mismo trabajo por un salario menor (Rodríguez Feijóo, 2000).

Los adultos mayores se ven especialmente perjudicados en este nuevo ámbito laboral porque trabajo y **ancianidad** son considerados, según Moragas (1995), incompatibles ya que implican roles contradictorios.

El trabajo supone un rol activo, productivo, generador de renta, exigencias físicas, psíquicas y sociales, ritmo intenso, obligación, carga, responsabilidad, etc., mientras que, según este autor, la **ancianidad** supone un rol pasivo, no productivo, receptora de pensión o **jubilación**, escasa aptitud física y psíquica con exención de obligaciones y responsabilidades.

A pesar de que profesionales, agricultores o cuentapropistas demuestren que se puede trabajar hasta el final de la vida, la **ancianidad** se asocia con la idea de ausencia de trabajo.

Esta puede ser una de las razones por las que, gran parte de la población considere al colectivo "ancianos" como un grupo de referencia negativo y presente resistencias para considerarlo su grupo de pertenencia.

De acuerdo a la revisión exhaustiva de las investigaciones acerca de las características de los trabajadores mayores en relación a las de los jóvenes, realizada por Lehr (1980), se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- Las personas mayores no presentan menor nivel de productividad que las jóvenes (en todo caso, si presentan algún tipo de limitación física o cognitiva, su experiencia compensa esa carencia)
- tienen menos accidentes (son más prudentes)
- menor ausentismo (son más responsables)
- sienten mayor satisfacción laboral que los jóvenes porque valoran más el trabajo.

No obstante ello, existe una discriminación laboral relacionada con la edad. Muchas veces esta discriminación se da en forma más o menos sutil. Suelen utilizarse diferentes estrategias para inducir al trabajador de más edad para que se jubile anticipadamente, tales como sobrecargarlo de trabajo sin aumentarle el sueldo, quitarle las funciones más importantes que desarrollaba, trasladarlo a otro lugar de trabajo, etc. Cuando se enfrentan a estas tácticas, muchos trabajadores de edad avanzada solicitan voluntariamente la **jubilación** para salvar su dignidad.

Lamentablemente, la edad de la **jubilación** es impuesta por funcionarios gubernamentales que en forma arbitraria -en cuanto a que no se tienen en cuenta las aptitudes de cada persona, sino razones de tipo económico- establecen una edad obligatoria para el retiro. Lo ideal sería medir las aptitudes de cada persona para observar si puede seguir desempeñando su cargo de acuerdo a las exigencias y obligaciones del mismo, así como también que fuera la persona la que decidiera jubilarse en forma voluntaria y no obligatoria.

Esta situación algo utópica, aunque no es tan sencilla de llevarla a la práctica, tampoco es imposible. Valdría la pena realizar todos los esfuerzos necesarios para que se convirtiera en realidad, dado que la mayoría de las personas está en desacuerdo con la **jubilación** obligatoria y de acuerdo con que ésta se produzca por propia iniciativa. De este modo, se terminaría con la contradicción de que por un lado se prolonga la vida de modo tal que las personas de más de 65 años se encuentran en buen estado psicofísico como para continuar trabajando, pero por otro lado se obliga a las personas de esa edad a retirarse de la actividad laboral.

Lazarus y Lauer (1986) sostienen que la **jubilación** obligatoria basada en la edad deteriora la salud de muchas personas para las cuales el trabajo les otorgaba una posición social, satisfacción creativa, relaciones sociales y una elevada autoestima socialmente se ha considerado el rol de jubilado como "un rol sin rol", en términos de Burges (1960).

Para Buendía (1997), el jubilarse implica interrumpir el ritmo y la actividad que se vino desarrollando durante muchos años para pasar a convertirse en una persona marginada por la inactividad y el aislamiento. Por ello, resulta necesario que el jubilado encuentre actividades sustitutivas que le resulten relevantes y que sean útiles para la comunidad. Según Moragas (1995), hay que convertir ese "rol sin rol" en "un rol con rol" que asigne responsabilidades, status y prestigio social. Por ejemplo: militar en partidos políticos, participar en asociaciones vecinales, en colegios

profesionales, en diferentes grupos que comparten un mismo interés, realizar actividades manuales y o intelectuales, tareas de voluntariado, etc.

Generalmente, la fijación de la edad jubilatoria se vincula con el nivel de desempleo, con datos demográficos y con la situación económica por la que atraviesa la sociedad. De acuerdo a las tendencias demográficas (aumento de la esperanza de vida y disminución de la natalidad), la población activa va a tener que realizar aportes cada vez mayores para poder sostener a la clase pasiva.

Por otra parte, debido a los grandes avances de la Medicina y de la Tecnología, se está incrementando la proporción de personas de edad muy avanzada (de más de 85 años) que requiere una asistencia más costosa (cuidados especiales, tratamientos, medicamentos, etc.), cuya demanda la sociedad debe satisfacer. Algunas veces los hijos de estas personas longevas también están jubilados, contando con escasos recursos para atender al familiar muy anciano a cargo (Rodríguez Feijóo, 1996).

Una de las razones fundamentales por las que las personas temen a la **jubilación**, es el hecho de que sus ingresos se reducen considerablemente. Es por ello que sólo un porcentaje pequeño del total de los jubilados vive sin apremios económicos, mientras que la mayoría vive casi en la pobreza y necesita de alguna ayuda económica por parte de sus familiares más cercanos. Si bien hay gastos que los jubilados ya no deben realizar porque los hijos se han independizado económicamente o bien ya no tienen más los gastos relacionados con el trabajo como el transporte, la vestimenta, las

comidas fuera de casa, etc., también es cierto que deben gastar más en consultas médicas, compra de medicamentos, etc.

La elección del retiro voluntario para muchas personas se debe a que presentan dificultad de adaptación a los cambios tecnológicos que se producen a un ritmo vertiginoso en los trabajos.

En un estudio realizado sobre las **actitudes** de las personas mayores hacia el nuevo entorno informatizado (Rodríguez Feijóo, 1997), se describieron las dificultades de adaptación que presentaban las personas mayores a las nuevas y cambiantes tecnologías.

Otros de los motivos de la elección de un retiro voluntario pueden ser:

- no tener muy buena salud y temer que ésta empeore por continuar trabajando en un ambiente altamente competitivo y hostil
- contar con otros recursos económicos que permitan vivir razonablemente bien aunque se deje de percibir el sueldo
- desear contar con mayor libertad para poder realizar nuevos proyectos o poder viajar
- tener un trabajo desagradable o poco atractivo, etc.

Los motivos de las personas que desean seguir trabajando, -entre otros- pueden ser:

- temor a la reducción del ingreso
- la pérdida de valoración familiar,
- pérdida de los contactos sociales informales en el ámbito laboral,
- pérdida de prestigio social,

- reestructuración de las relaciones familiares,
- pérdida del sentido más significativo de su vida
- la pérdida de un trabajo atractivo (profesionales con alto nivel intelectual, etc.)
- incapacidad para sustituir los roles perdidos
- disminución de la autoestima, etc.

Fernández Ballesteros et al. (1999) sintetizan esta problemática sosteniendo que la forma de percibir la **jubilación** depende, entre otras variables, de factores personales y económicos. Una persona que sea optimista ante la vida y tenga una buena situación económica podrá afrontar su retiro laboral con un mayor éxito de adaptación a su nueva situación socio-familiar; por el contrario, una persona centrada en el trabajo, con escasas relaciones sociales fuera de aquél y con dificultades económicas, afrontará la **jubilación** como un castigo difícil de superar.

Aporte original dentro del estado del conocimiento sobre el tema

A partir de los resultados obtenidos en un estudio previo (Rodríguez Feijóo, 1995), en el que se analizó la influencia de ciertas variables sobre las **actitudes** hacia la **jubilación** de las personas que están próximas a ingresar en esta etapa, surgió el interés por analizar comparativamente las **actitudes** hacia la **jubilación** de las personas que están jubiladas con las de aquellas personas que están próximas a jubilarse y estudiar la influencia de ciertas variables sociodemográficas y psicosociales (agregando variables que no fueron consideradas en el estudio mencionado anteriormente) sobre dichas **actitudes**.

De acuerdo a la bibliografía consultada, faltan estudios empíricos que analicen comparativamente las **actitudes** hacia la **jubilación** de las personas que se encuentran en la etapa pre y posjubilatoria, así como el análisis de la influencia de ciertas características de personalidad, incluyendo la creencia sobre el control de los sucesos de la vida cotidiana y del grado de religiosidad sobre las **actitudes** hacia la **jubilación**.

Estos conocimientos acerca de la existencia o no de relaciones sistemáticas entre variables relevantes referidas a la problemática de la **jubilación**, pueden aportar nuevos elementos de juicio para la planificación de diferentes estrategias focalizadas con el fin de que las personas logren una mejor adaptación a la situación de retiro laboral.

CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO

2.1. ACTITUDES: DIFERENTES DEFINICIONES

Desde los comienzos de la *Psicología Social* el tema de las **actitudes** ha sido uno de los más estudiados y sobre el que se han realizado más investigaciones.

Los motivos del interés de los psicólogos sociales por el estudio de las **actitudes** pueden deberse, entre otros, a que:

- El conocimiento de las **actitudes** contribuye a la predicción del comportamiento.
- Las **actitudes** sociales desempeñan funciones específicas (adaptación, defensa del yo, expresión de valores, ordenamiento del pensamiento, etc.).
- Si el interés del psicólogo social es fundamentalmente promover el bienestar humano, el conocimiento de aquellas **actitudes** que provocan conflicto así como el modo adecuado y efectivo para cambiarlas contribuirá a lograr el fin perseguido.

Ya Allport en 1935 presentó más de cien definiciones del término actitud.

Vamos a referirnos a algunas definiciones tradicionales de actitud y a otras más recientes:

- "Un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado" (Allport, 1935).

- "Una organización duradera de procesos motivadores, emocionales, perceptivos y cognoscitivos, en relación con el mundo en que se mueve la persona" (Krech & Crutchfield, 1948).
- "Representa la suma total de las inclinaciones, sentimientos, **prejuicios**, tendencias, ideas, miedos y convicciones de una persona sobre un tema específico" (Thurstone, 1959).
- "Son las creencias, sentimientos y tendencias hacia la acción de una persona respecto a objetos, personas o ideas" (Krech et al., 1962).
- "Es una organización relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o de una situación que predispone a la persona para responder de una determinada forma" (Rockeach, 1968).
- "Es una predisposición aprendida a responder consistentemente de un modo favorable o desfavorable con respecto a un objeto dado" (Fishbein & Ajzen, 1975).
- "Es un sentimiento general y duradero ya sea positivo o negativo acerca de alguna persona, objeto o asunto" (Petty & Cacioppo, 1981).
- "Son asociaciones entre objetos actitudinales (prácticamente cualquier aspecto del mundo social) y las evaluaciones de estos objetos" (Fazio & Zanna, 1981).
- "Son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria" (Judd & Downing, 1990).

- "Es una predisposición de la persona para reaccionar frente a los objetos sociales del ambiente. Esta predisposición puede orientar y dirigir su comportamiento" (Cortada de Kohan, 2000).

Por último, una de las definiciones más aceptadas por la mayoría de los psicólogos sociales actuales es la que propone Eagly y Chaiken (1993):

"Actitud es una tendencia psicológica que se expresa a través de la evaluación de una entidad particular con algún grado de favorabilidad o desfavorabilidad. La tendencia psicológica se refiere a un estado que es interior a la persona, y la evaluación se refiere a todas las clases de respuestas evaluativas tanto abiertas como encubiertas, cognitivas, afectivas o conductuales. Esta tendencia psicológica puede ser mirada como un tipo de inclinación que predispone a respuestas evaluativas que son positivas o negativas.

Un individuo no tiene una actitud hasta que éste responda evaluativamente a una entidad con una base afectiva, cognitiva o conductual. Las respuestas evaluativas pueden producir una tendencia psicológica a responder con un grado particular de evaluación cuando subsiguientemente enfrentan el objeto actitudinal. Si esta tendencia a responder está establecida, la persona ha formado una actitud hacia el objeto. Además, una representación mental de la actitud puede ser almacenada en la memoria y puede de este modo ser activada por la presencia del objeto actitudinal o relacionado con él.

En términos de esta definición, la actitud es uno de los varios constructos hipotéticos usados por los psicólogos. Como otros constructos hipotéticos, las **actitudes** no son directamente observables pero pueden ser inferidas a partir de las respuestas observables".

De estas definiciones concluimos que las **actitudes** son aprendidas, duraderas, que implican alguna forma de evaluación, que están influidas por variables situacionales y que predisponen a la acción.

Definición de actitud hacia la jubilación

Definimos tentativamente la actitud hacia la **jubilación** como una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la **jubilación** y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos. Esta predisposición a responder frente a la situación de **jubilación** en interacción con otras variables disposicionales y situacionales guía y dirige el comportamiento (Rodríguez Feijóo, 1995).

2.2. ENFOQUE TRIPARTITO

En general, los psicólogos sociales diferencian tres componentes en una actitud:

1. Componente cognitivo

Se refiere a los pensamientos, ideas y creencias que un sujeto tiene acerca de algo. Es el modo en que se percibe un objeto, suceso o situación.

2. Componente afectivo

Consiste en los sentimientos o emociones que suscita en un individuo la presentación efectiva de un objeto, suceso o situación o su representación simbólica.

3. Componente conductual

Es la tendencia o disposición a actuar de determinada manera frente a algún objeto, suceso o situación.

Según Cortada de Kohan (2000), el componente afectivo de las **actitudes** tiene dos dimensiones importantes: la posición, por ejemplo: se puede tener una actitud favorable o desfavorable hacia la **jubilación**; y la

intensidad, por ejemplo: se puede tener una actitud muy desfavorable o solamente desfavorable hacia la **jubilación**.

En el componente cognoscitivo, se puede distinguir la especificidad, por ejemplo: se puede tener una actitud hacia la propia **jubilación** o hacia la **jubilación** en general; y la diferenciación, por ejemplo: la actitud de un abogado especialista en previsión social hacia la **jubilación** será muy distinta de la de una persona que tiene pocos conocimientos sobre ese tema.

En cuanto al componente conductual, las **actitudes** difieren de acuerdo a cómo se expresan en la conducta. Algunas **actitudes** sólo se expresan a través de la palabra como opiniones. En cambio, en otros casos la actitud respecto a algo, como por ejemplo la **jubilación**, puede llevar a la persona no sólo a expresar una opinión favorable acerca del cese laboral, sino a acogerse a un retiro voluntario.

2.3. MEDICIÓN DE ACTITUDES. ESCALAS

Las escalas han sido los instrumentos más frecuentemente utilizados en la medición de las **actitudes**.

En términos generales, una escala de **actitudes** consiste en una serie de enunciados o ítems referidos a un objeto actitudinal, frente a los cuales el sujeto responde de acuerdo con ciertos criterios preestablecidos, por ejemplo acuerdo-desacuerdo, interés-desinterés.

El puntaje del sujeto en una escala es función del perfil de sus respuestas, es decir de las opiniones con las que él está de acuerdo o en desacuerdo. El puntaje nos permite inferir su actitud.

Si bien las escalas de **actitudes** difieren en la metodología utilizada para su construcción, en la forma de responderlas y en la técnica de obtención del puntaje, el objetivo es el mismo, esto es, el de asignar una posición al sujeto en el continuo de la actitud que se está estudiando.

En algunas escalas, el sujeto indica su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem y el puntaje final que obtiene es el resultado de la suma de los puntajes asignados a sus respuestas para los ítems por separado. Estas escalas se denominan "aditivas". En otro tipo de escalas los ítems forman una gradación de tal modo que el sujeto está de acuerdo solamente con algunos de los ítems correspondientes a su posición en la dimensión que se pretende medir y en desacuerdo con el resto de los ítems que no ha señalado. Estas escalas en las que la respuesta del sujeto localiza su posición, se denominan escalas "diferenciales". Existen otras escalas en que los ítems conforman una serie acumulativa, de modo tal que el sujeto que está de acuerdo de un ítem, teóricamente contestará favorablemente a todos los ítems que están por debajo del ítem por él señalado y desfavorablemente a todos aquellos que se encuentren por encima. Estas escalas se denominan "acumulativas".

A continuación me referiré a las diferentes técnicas de construcción de escalas, basándome en diferentes autores, tales como Edwards (1957),

Torgerson (1967), Bogardus (1925), Guilford (1938), Thurstone (1931), Likert (1932) y fundamentalmente, en Cortada de Kohan (2000).

Escalas aditivas

Consisten en una serie de ítemes o enunciados que expresan opiniones claramente desfavorables o favorables hacia el objeto actitudinal. Al sujeto se le solicita que indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los enunciados. A las respuestas favorables se les da un valor positivo mientras que a las desfavorables se les asigna un valor negativo. El puntaje final del sujeto en este tipo de escala resulta de la suma algebraica de los valores correspondientes a las categorías de acuerdo-desacuerdo por él señaladas en cada ítem. Este puntaje representa la posición del sujeto en el continuo desfavorable-favorable de la actitud.

Los puntajes mínimo y máximo indican una actitud desfavorable y favorable, respectivamente.

En este tipo de escala, el modelo más frecuentemente utilizado en el estudio de las *actitudes*, es el ideado por Likert (1932), al que denominó "summated ratings" o escala de las calificaciones sumadas.

Sistema de las sigmas

Supongamos que presentamos a una muestra de 200 sujetos el siguiente ítem:

"Las personas que cometen delitos muy graves deberían ser sancionadas con la pena de muerte".

Los sujetos deben expresar su grado de acuerdo con este enunciado utilizando una de estas cinco categorías:

- 1) Muy en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Indeciso
- 4) De acuerdo
- 5) Muy de acuerdo

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy acuerdo
1)	f	26	86	42	26	2
2)	p	.130	.430	.210	.130	.1
3)	p. acum.	.130	.560	.770	.900	1.0
4)	Punto medio de la p. acum.	.065	.345	.665	.835	.9
5)	z	-1.514	-.399	.426	.974	1.6
6)	$z + 1,514$.000	1.115	1.940	2.488	3.1
7)	z redondeada	0	1	2	2	3

- 1) (f) En la primera hilera de la tabla se presentan las frecuencias de respuestas para cada categoría.
- 2) (p) En la segunda hilera se presentan las proporciones de estas frecuencias.

- 3) (p.acum.) En la tercera hilera se presentan las proporciones acumuladas.
- 4) (p. medio de la p.acum) En la cuarta hilera se presentan los puntos medios de las proporciones acumuladas que se obtienen sumándole a la proporción acumulada correspondiente a la categoría anterior, $\frac{1}{2}$ de la proporción de la categoría siguiente.

Por ejemplo, para obtener el punto medio de la proporción acumulada de la categoría "de acuerdo" debemos proceder del modo siguiente:
 $.770 + \frac{1}{2}(.130) = .835$.

- 5) (z) En la quinta hilera, basándonos en la tabla de áreas de la curva normal, consignamos los puntajes z correspondientes a los valores de la cuarta hilera.
- 6) (z + 1.514) En la sexta hilera, para convertir a todos los valores en positivos, consideramos el valor negativo mayor (-1.514) como valor absoluto y sumamos este valor a los puntajes z correspondientes a cada categoría.
- 7) (z redondeada) En la séptima hilera redondeamos los puntajes z anteriores.

Estos valores z están muy cerca de los valores 0, 1, 2, 3 y 4. De hecho, Likert obtuvo correlaciones muy altas entre estos valores enteros y los anteriores, en consecuencia utilizó para la escala de calificaciones sumada los puntajes 0, 1, 2, 3 y 4.

Etapas que deben seguirse para la elaboración de una escala tipo Likert

- 1) Se reúne un número considerable de ítemes claramente favorables o desfavorables respecto del objeto actitudinal.
- 2) Se administra a una muestra representativa de la población a la que se le administrará la escala.
- 3) Los sujetos responden a cada ítem señalando una de las categorías de acuerdo-desacuerdo: muy de acuerdo, de acuerdo, no sé o no estoy decidido, en desacuerdo y muy en desacuerdo.
- 4) Se obtiene el puntaje total del sujeto sumando algebraicamente los valores de los ítemes por él señalados.
- 5) Para conocer el poder discriminativo de cada ítem se selecciona el 25% superior de los sujetos (es decir, aquellos que obtuvieron puntajes más altos en la totalidad de los ítemes) y el 25% inferior (es decir, aquellos que obtuvieron puntajes más bajos).

Para cada grupo se calculan las medias aritméticas correspondientes a cada ítem. La diferencia entre las medias aritméticas de los dos grupos (alto y bajo puntaje) nos indica el poder discriminativo de cada ítem.

Un valor $t \geq 1.75$ nos permite concluir que entre el promedio de los sujetos que obtuvieron puntajes más altos en la escala y el promedio de los que obtuvieron puntajes más bajos hay una diferencia estadísticamente significativa en la evaluación de un ítem dado (nivel de significación .10).

- 6) En función de estos resultados se seleccionan los ítemes de alto poder discriminativo que integrarán la escala.

Esta escala es de tipo ordinal, es decir, que se ordena a los sujetos según su actitud, pero no supone sobre cuánto es más favorable una actitud que otra, ni permite medir la cantidad de cambio en una actitud, después de una experiencia.

Escalas acumulativas

La característica fundamental de este tipo de escala consiste en que los ítemes que la conforman están relacionados entre sí en forma acumulativa de acuerdo con el grado de favorabilidad de los mismos con respecto a un objeto actitudinal. Es decir que están relacionados de forma tal que, idealmente, un individuo que está de acuerdo con un determinado enunciado también lo estará, por ejemplo, con los posteriores al mismo.

Para la construcción de este tipo de escala se elaboran ítemes que, en forma acumulativa, expresen diferentes grados de favorabilidad hacia un objeto actitudinal.

La escala acumulativa es de tipo ordinal, es decir que ordena o jerarquiza a los individuos de acuerdo con el grado en que poseen una actitud favorable hacia un determinado objeto actitudinal.

Un ejemplo de escala acumulativa es la Escala de Distancia Social de Bogardus (1925). Según este autor, el concepto de distancia social se

refiere a los grados de proximidad y comprensión que caracterizan a las relaciones sociales.

La Escala de Distancia Social se construyó con el propósito de medir **actitudes** hacia diferentes grupos étnicos. Consta de un conjunto de ítems que expresan, en forma acumulativa descendente, diferentes grados de proximidad social ejemplificados en una serie de relaciones sociales en las que el grupo en cuestión podría ser admitido por los sujetos que la responden.

Escala de Distancia Social

- 1: Me casaría con alguien de ese grupo.
- 2: Lo tendría como amigo.
- 3: Lo aceptaría como vecino.
- 4: Trabajaría con él.
- 5: Lo aceptaría como conocido.
- 6: Lo aceptaría sólo como visitante en mi país.
- 7: Lo excluiría de mi país.

Se le pide al entrevistado que indique, para determinados grupos raciales o grupos de diferentes nacionalidades o religiones, qué relaciones admitiría establecer con ellos. Su actitud es medida de acuerdo con el grado de proximidad de las relaciones que está dispuesto a aceptar. El puntaje del sujeto en la escala se obtiene considerando, entre los ítems

marcados, aquel que tiene menor valor. Si la escala incluye varios grupos, el puntaje es el promedio de los ítemes de menor valor.

De acuerdo con la definición de distancia social, el continuo de la escala varía desde un contacto estrecho e íntimo a una vinculación nula. Un bajo puntaje en la escala simboliza una actitud favorable mientras que un alto puntaje denota una actitud desfavorable, es decir, mayor **prejuicio**.

Escalas diferenciales

Una escala diferencial consiste en un número de ítemes cuya posición en la escala (o valor escalar) ha sido determinada mediante alguna clasificación o evaluación llevada a cabo por un grupo de sujetos-jueces.

Generalmente están integradas por un número mayor de 20 ítemes o enunciados que expresan opiniones desfavorables, neutras o favorables respecto de un objeto actitudinal.

Thurstone (1931) ha ideado diferentes métodos de construcción de escalas (comparación por pares, intervalos aparentemente iguales e intervalos sucesivos) para lograr una escala que pertenezca al nivel de medición de intervalos iguales y para obtener ítemes válidos y unívocos que representen los diferentes puntos del continuo actitudinal. Al ser una escala de intervalos iguales permite comparar numéricamente diferentes puntajes o cambios de actitud, dado que las distancias entre los puntos del continuo son conocidas e iguales a lo largo del mismo. (Así la diferencia entre 2 y 4 puntos es igual a la diferencia entre 4 y 6 puntos).

1) Método de comparación por pares de estímulos

Thurstone utilizó el método de la comparación por pares de estímulos basado en la ley psicofísica de los juicios comparativos.

Esta ley supone que para un estímulo cualquiera existe un proceso modal discriminativo. Este proceso es la tendencia central del total de respuestas del sujeto frente a un estímulo que se le ha presentado en diferentes situaciones.

Cada respuesta dada en distintos momentos al mismo estímulo constituye el proceso discriminativo. Este proceso tiene una respuesta discriminante más frecuente llamada modal y una desviación estándar llamada dispersión discriminativa. El valor escalar del estímulo en el continuo psicológico es la media del proceso discriminativo y la desviación estándar sería, en términos de este autor, la dispersión discriminativa.

Por ejemplo, si tenemos dos opiniones sobre un objeto actitudinal como puede ser "la *jubilación*":

a- La *jubilación* significa una liberación de las obligaciones laborales.

b- La *jubilación* no significa una liberación de las obligaciones laborales.

Y solicitamos a una muestra de 100 sujetos que establezca juicios comparativos entre los dos enunciados acerca de cuál es el enunciado más favorable hacia la *jubilación*, es probable que una proporción mayor de 0.5 nos responda que "a" es más favorable a la *jubilación* que "b". Es decir, el valor escalar de "a" es mayor que el valor escalar de "b". Por lo tanto, la

distancia de los procesos modales discriminativos en la escala del continuo psicológico está en función de la proporción de juicios en los que se evaluó "a" como más favorable que "b". Para 100 juicios obtenemos una tabla de doble entrada de proporciones donde

$$P(ab) = \frac{f(ab)}{100}$$

Estas proporciones pueden transformarse en los valores correspondientes z de acuerdo a la tabla de áreas de la curva normal dado que, el supuesto fundamental de Thurstone es que el proceso discriminativo se distribuye normalmente.

Si $P(ab) = 0.50$, $z = 0$. Si el valor escalar de "a" (S_a) es mayor que el valor escalar de "b" (S_b), los valores serán positivos, cuando $S_a < S_b$, los valores serán negativos.

Como los procesos discriminativos son normales y la diferencia entre dos variables que se distribuyen normalmente también es normal, la desviación estándar será igual a:

$$\sigma_{a-b} = \sqrt{\sigma_a^2 + \sigma_b^2 - 2r_{ab} \sigma_a \sigma_b}$$

Si tenemos cuatro enunciados, la cantidad de juicios comparativos de a dos es de acuerdo a la fórmula de número combinatorio:

$$C_m^n = \frac{m!}{n!(m-n)!}$$

$$C_4^2 = \frac{4!}{2!(4-2)!} = \frac{4 \times 3 \times 2 \times 1}{2 \times 1 \times 2 \times 1} = 6$$

Es decir, que en términos de puntajes z tendríamos seis ecuaciones del tipo:

$$z_{ab} = \frac{S_a - S_b}{\sqrt{\sigma_a^2 + \sigma_b^2 - 2r_{ab} \cdot \sigma_a \cdot \sigma_b}}$$

Como no conocemos la correlación entre los estímulos a y b, ni sus desviaciones estándares, no podríamos solucionar este sistema de ecuaciones. Thurstone entonces, supone que las desviaciones estándares son iguales ($\sigma_a = \sigma_b$) y que las correlaciones también son iguales, entonces:

$$z_{ab} = \frac{S_a - S_b}{\sqrt{2\sigma^2 - 2r_{ab} \cdot \sigma^2}}$$

Sacando en el denominador, el factor común $2 \sigma^2$, tenemos:

$$z_{ab} = \frac{S_a - S_b}{\sqrt{2 \sigma^2 (1 - r_{ab})}}$$

El denominador pasa a ser una constante y es la unidad de medición común de las distancias en la escala de los diversos pares de estímulos.

Si consideramos esta constante igual a 1, tenemos el caso V de la ley de los juicios comparativos, expresada a través de la fórmula $z_{ab} = S_a - S_b$

Esta es la fórmula que se utiliza para elaborar las escalas de **actitudes** por juicios comparativos.

Para ejemplificar, supongamos que deseamos comparar el agrado de una persona por cuatro tipos de objetos o estímulos:

1- A

2- B

3- C

4- D

Si le solicitamos a 100 jueces que establezcan las comparaciones, podemos obtener una matriz de frecuencias como la siguiente:

Matriz de frecuencias

	1	2	3	4
1	50	67	80	89
2	30	50	52	56
3	20	45	50	60
4	15	40	46	50

La matriz de frecuencias, la transformamos en proporciones, dividiendo cada frecuencia por el número de jueces ($n= 100$) y así obtenemos la siguiente tabla:

Matriz de proporciones

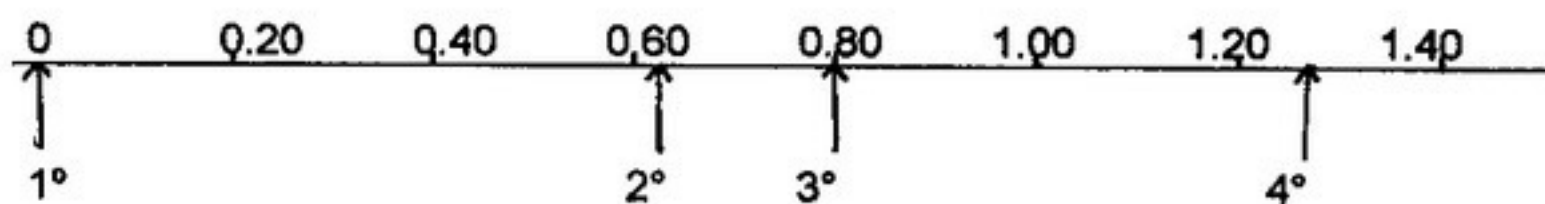
	1	2	3	4
1	0.50	0.67	0.80	0.89
2	0.30	0.50	0.52	0.56
3	0.20	0.45	0.50	0.60
4	0.15	0.40	0.46	0.50

Las proporciones de la tabla anterior las transformamos en puntajes z y así obtenemos la siguiente tabla:

Matriz z

	1	2	3	4
1	0.00	0.44	0.84	2.32
2	-0.52	0.00	0.05	0.15
3	-0.84	-0.12	0.00	0.25
4	-1.04	-0.25	-0.10	0.00
Σ	-2.40	0.07	0.79	2.72
\bar{x}	-0.60	0.02	0.20	0.68
$\bar{x} + 0.60$	0	0.62	0.80	1.28

En la tabla anterior se obtuvieron los valores escalares por columna. Si a estos valores les sumamos el primer valor (+ .060), obtenemos un continuo psicológico escalado en el que cada enunciado tiene un valor positivo comenzando por el primer estímulo que por convención tendrá el valor 0.



Este método resulta útil cuando hay pocos estímulos porque hay que establecer un juicio por cada par de estímulos. Si por ejemplo, tenemos 35

estímulos, cada sujeto debe realizar 595 juicios comparativos ($C^2_{35} = 595$), lo cual resulta sumamente dificultoso.

2) Método de intervalos aparentemente iguales

Debido a la dificultad de utilizar el método anterior cuando el número de enunciados es considerable, Thurstone (1929) creó un método por el cual una persona debía realizar sólo un juicio comparativo para cada enunciado, al que denominó método de "intervalos aparentemente iguales".

Con este método se presenta una serie de afirmaciones que representan una variedad de opiniones (desfavorables, neutras y favorables) sobre un tema determinado. Recordemos que este autor considera que la opinión es la expresión verbal de una actitud.

Cada opinión está escrita en una ficha y se solicita a un grupo de por lo menos 50 jueces, que los ordene, independientemente de su opinión con respecto al tema, en once grupos sucesivos de izquierda a derecha.

El primer grupo tendrá las afirmaciones más desfavorables sobre el objeto actitudinal y el de la derecha, las más favorables. El grupo del centro será el neutral.



De este modo obtiene un continuo psicológico de 11 puntos. Como medida de tendencia central, Thurstone aplicó la mediana y como medida de dispersión, la desviación intercuartil. Por ejemplo, para el enunciado hipotético N° 1, si queremos obtener el valor escalar y la dispersión discriminante debemos para cada ítem, realizar lo siguiente:

Enunciado N° 1

Intervalos	f	Proporción	Proporción acumulada
1	1	0.01	0.01
2	1	0.01	0.02
3	2	0.02	0.04
4	3	0.03	0.07
5	30	0.30	0.37
6	31	0.31	0.68
7	17	0.17	0.85
8	6	0.06	0.91
9	4	0.04	0.95
10	3	0.03	0.98
11	2	0.02	1.00
	100	1.00	

N= 100

$$Md = 5.5 + \frac{(0.50 - 0.37)}{0.31} 1 = 5.92$$

$$P_{25} = 4.5 + \frac{(0.25 - 0.07)}{0.30} 1 = 5.10$$

$$P_{75} = 6.5 + \frac{(0.75 - 0.68)}{0.17} 1 = 6.91$$

$$Q = P_{75} - P_{25} = 6.91 - 5.10 = 1.81$$

El valor escalar del ítem N° 1 es igual a 5.92 y la dispersión discriminante es igual a 1.81.

En síntesis, el procedimiento para construir este tipo de escala es el siguiente:

- 1º) El investigador elabora generalmente 100 ítemes o enunciados que expresan opiniones desfavorables, neutras y favorables respecto del objeto actitudinal.
- 2º) Se presentan los ítemes a una muestra de sujetos-jueces (entre 50 y 300), quienes independientemente de su opinión personal respecto del tema, deben juzgar en qué grado cada ítem representa una opinión desfavorable, neutra o favorable hacia el objeto actitudinal. Para ello deben asignar a cada ítem, un valor entre 1 y 11, en el que 1, arbitrariamente, indica una opinión extremadamente desfavorable, 6, una opinión neutra y 11, una opinión extremadamente favorable.
- 3º) Se calculan los valores escalares (M o Md) y dispersiones (σ o Q) de cada ítem y se seleccionan aquéllos que tienen una dispersión mínima y

que cubren todo el continuo de la actitud. Estos ítemes así seleccionados son los que conformarán la escala de **actitudes**.

- 4º) Cuando se aplica la escala se le solicita al sujeto que señale o marque aquellos ítemes con los que está totalmente de acuerdo. El puntaje del sujeto en la escala es el promedio de los valores escalares de aquellos ítemes con los que el entrevistado manifestó estar totalmente de acuerdo. Este valor permite ubicarlo en un punto del continuo desfavorable-favorable de la actitud en estudio.

Intervalos sucesivos

Este método tiene en cuenta las posibles diferencias en la amplitud de los intervalos del continuo psicológico. Los jueces deben ubicar cada uno de los enunciados en una escala de por ejemplo, 7 categorías, siendo 1 el valor más desfavorable y 7 el valor más favorable. Luego se calculan las frecuencias con que los jueces colocaron los enunciados en cada una de las categorías, se obtienen las frecuencias acumuladas y luego las proporciones de las frecuencias acumuladas, tal como puede verse en las tablas siguientes para dos enunciados hipotéticos.

Enunciado N° 1

Intervalos	f	f.ac	f.ac (prop.)
1	2	2	0.02
2	6	8	0.08
3	12	20	0.20
4	30	50	0.50
5	22	72	0.72
6	18	90	0.90
7	10	100	1.00
	100		

Enunciado N° 2

Intervalos	f	f.ac	f.ac (prop.)
1	2	2	0.02
2	3	5	0.05
3	5	10	0.10
4	8	18	0.18
5	12	30	0.30
6	30	60	0.60
7	40	100	1.00
	100		

La estimación de la amplitud de los intervalos se basa en el supuesto de que las proporciones acumuladas son normales para cada enunciado cuando se proyectan en el continuo psicológico desconocido. Por ejemplo, de acuerdo a la tabla, se observa que 0.08 para el enunciado N° 1 es la proporción de juicios por debajo del límite superior del intervalo 2 y que $1 - 0.08 = 0.92$ es la proporción de juicios que están por encima de ese valor. En consecuencia, se pueden hacer corresponder estos valores con los puntajes z de acuerdo a la tabla de áreas de la curva normal.

En la próxima tabla se presentan los valores z correspondientes a las proporciones presentadas para los dos ítemes hipotéticos.

Valores z correspondientes a la proporción de frecuencias
acumuladas
de los enunciados 1 y 2

Intervalos sucesivos	Enunciados	
	1	2
1	-2.05	-2.05
2	-1.40	-1.64
3	-0.84	-1.28
4	1	-0.91
5	+1.58	-0.52
6	+2.28	+1.35
7	-	-

Para calcular las amplitudes de los intervalos se va restando el valor de z de los intervalos sucesivos. Por ejemplo, la amplitud entre el intervalo tres y dos para el enunciado 1 sería la diferencia entre 0.20 y 0.08, es decir, 0.12. La amplitud del intervalo 5 para el enunciado 2 sería 0.30 y así sucesivamente. En la tabla siguiente se consignan los valores correspondientes a la amplitud de los intervalos sucesivos para nuestro ejemplo de 2 enunciados.

Amplitud de los intervalos sucesivos

Enunciados	2-1	3-2	4-3	5-4	6-5
1	0.65	0.56	0.16	0.58	0.70
2	0.41	0.36	1.07	0.39	0.78
Σ	1.06	0.92	1.23	0.97	1.48
\bar{X}	0.53	0.46	0.62	0.49	0.74
\bar{x}_{acum}	0.53	0.99	1.61	2.10	2.84

Con este método el límite inferior del primer intervalo y el límite superior del último intervalo quedan indeterminados. Cuando se tienen todos los enunciados, se calculan las medias de estas diferencias y estas serán las estimaciones de las amplitudes de los intervalos. Se toma como origen el límite inferior del segundo intervalo y se obtiene el continuo sumando las amplitudes de los distintos intervalos.

Para hallar los valores escalares de cada enunciado se calculan las medianas. En nuestro ejemplo con 2 enunciados, las medianas serán:

Enunciado N° 1

$$\bar{S}_1 = 1.61 + \frac{(0.50 - 0.20)}{0.50 - 0.20} 0.49 = 2.10$$

Enunciado N° 2

$$\bar{S}_2 = 2.10 + \frac{(0.50 - 0.18)}{0.30 - 0.18} 0.74 = 4.07$$

Con este método el límite inferior del primer intervalo y el límite superior del último intervalo quedan indeterminados.

Los enunciados se escalan según el método de intervalos sucesivos y el procedimiento para seleccionar los ítems que integrarán la escala definitiva es similar al seguido para la construcción de la escala de "intervalos aparentemente iguales".

Diferencial Semántico

El diferencial semántico no se desarrolló con el propósito de medir **actitudes**. El intento inicial de Osgood et al. (1957) era explorar las dimensiones del significado. Pero como los autores definen la actitud como uno de los elementos del significado en general, se lo extendió a la medición de **actitudes**.

El significado hace referencia a algún proceso o estado implícito que debe inferirse de comportamientos observables. Es de sentido común que el comportamiento de una persona en una situación depende de lo que esa situación significa para ella. Uno de los factores más importantes en la

actividad social es el significado y el cambio en el significado, llámese valor, actitud o de otra manera.

Estos autores definen la actitud como un proceso implícito aprendido que es potencialmente bipolar, que varía en intensidad y mediatiza el comportamiento evaluativo.

En este instrumento se le pide al sujeto que evalúe un objeto o concepto determinado en base a una serie de escalas de siete puntos de adjetivos bipolares.

Mediante la técnica de análisis factorial, los autores hallaron tres dimensiones donde la primera es el factor evaluativo, que se halla expresado, por ejemplo, por las escalas de adjetivos bipolares bueno-malo, bello-feo, limpio-sucio, valioso-no valioso. El segundo factor es el factor de potencia, expresado por las escalas fuerte-débil, grande-pequeño, pesado-liviano y grueso-delgado. El tercer factor es denominado factor de actividad, identificado en las escalas pasivo-activo, rápido-lento, caliente-frío.

El primer factor se refiere a la evaluación individual del objeto o concepto en cuestión y corresponde a la dimensión favorable-desfavorable de otras escalas de **actitudes** más tradicionales.

El segundo factor se refiere a la percepción del individuo de la potencia o poder del objeto o concepto.

El tercer factor apunta a la percepción de la actividad del objeto o concepto.

El encuestado debe ubicar al objeto actitudinal en la serie de escalas bipolares de 7 puntos. Cada ítem aparece como sigue:

bueno ____ ____ ____ ____ ____ ____ malo

Debe poner una marca en la posición que indica la dirección y la intensidad de sus sentimientos hacia el objeto.

Dan al polo desfavorable un valor de 1 y al favorable, 7.

La dirección de la actitud se indica por la selección de los términos polares y el 4 indica neutralidad, constituyendo el origen.

La intensidad de la actitud se determina por cuánto se aleja del origen. En una escala hay tres niveles de intensidad: levemente, fuertemente, extremadamente, en cada dirección. La suma de varias escalas evaluativas da grados más finos de intensidad. Si se utilizan 6 escalas de adjetivos bipolares, por ejemplo, tenemos un rango que va desde 6 (lo más desfavorable) pasando por 24 (neutro), hasta 42 (lo más favorable) con 18 grados de intensidad de la actitud en cada dirección.

El uso de escalas bipolares con alta saturación en el factor evaluativo permitió obtener una correlación muy alta con puntajes de actitud obtenidos a partir de otros tipos de escala (tipo Thurstone y Guttman), lo que significa que miden lo mismo en un grado considerable.

Una de las críticas a las escalas de **actitudes** es que no nos permiten predecir el comportamiento real en una situación real. Lo que sucede es que la actitud indica una disposición hacia ciertas clases de

comportamiento, definidas ampliamente, pero las respuestas ocurren en una situación real que depende del contexto provisto por la situación.

Usando no sólo el factor evaluativo sino también el de potencia y el de actividad se logra una mejor predicción de la conducta real (por ejemplo: si un sujeto define el concepto "**jubilación**" como favorable, fuerte y activa, y otro sujeto lo define como favorable, débil e inactiva, es probable que se comporten de manera diferente ante el cese de la actividad laboral.

La elección de un método u otro dependerá del objetivo de la investigación a realizar, de la precisión que se quiera alcanzar, del tiempo y del presupuesto con que se dispone, etc. Así, si nos interesa o somos muy exigentes con respecto a la precisión o si queremos medir el cambio en la actitud, elegiremos el método de Thurstone, conociendo de antemano la laboriosidad de la construcción.

Si estamos apremiados por el tiempo elegiremos construir una escala tipo Lickert, sabiendo que los datos nos darán una primera ordenación de los sujetos en la actitud medida.

Con respecto al Diferencial Semántico, que es de sencilla construcción, interesa por su concepción de la multidimensionalidad de la actitud (evaluación, potencia y actividad), lo que permite una mejor predicción de la conducta real.

Las distintas técnicas han logrado un nivel creciente de precisión en la medición de las **actitudes**, contribuyendo así al avance científico en el campo de la **Psicología Social**.

2.4. RELACIÓN ENTRE LAS ACTITUDES Y EL COMPORTAMIENTO

Muchos investigadores sostienen que las **actitudes** tienen un lugar preponderante en nuestra conformación mental y consecuentemente afectan nuestra manera de actuar (Cohen, 1964; Abelson, 1972; Mc Guire, 1976).

Según Kahle y Berman (1979), frecuentemente se supone que el conocimiento de la actitud permite predecir con bastante exactitud la acción.

Diversos investigadores (Rockeach, 1973; Wicker, 1969) sostienen que el comportamiento es el resultado de la actitud hacia el objeto social y de la actitud hacia la situación en la que está inmerso ese objeto social.

Por otra parte, las **actitudes** que tienen su origen en las propias experiencias son las más confiables en cuanto a la predicción de las acciones que aquellas que se han formado de manera indirecta (Zanna et al., 1980).

Aunque en muchas investigaciones se han encontrado bajas correlaciones entre las **actitudes** expresadas verbalmente y el comportamiento (La Piere, 1934; Kutner et al., 1952 y Wicker, 1969), también es cierto que no se han hallado evidencias suficientes para debilitar las afirmaciones, sostenidas por la mayoría de los investigadores de estos temas, respecto de que las **actitudes** constituyen una de las

causas más importantes de los tipos de comportamientos estudiados por los psicólogos sociales.

Las principales defensas que se realizan desde este punto de vista, apuntan a cuestiones metodológicas, señalando que probablemente las bajas correlaciones no se deban a que efectivamente no existe una relación entre las **actitudes** y el comportamiento, sino a problemas de inadecuación en la elaboración de escalas que se utilizan para la medición, y más específicamente, problemas vinculados al contenido de los ítems. Quizás el más estudiado de ellos sea el "problema de la generalidad vs. especificidad" que pone en evidencia que la mayoría de los estudios llevados a cabo han utilizado índices muy generales para la medición de las **actitudes** y, al mismo tiempo, índices demasiado específicos para la medición del comportamiento (Ajzen & Fishbein, 1977).

Estos autores sostienen, con respecto a la relación entre actitud y comportamiento, que si bien la actitud hacia un objeto influye en nuestra pauta general de respuestas hacia él, no permite predecir nuestra acción específica respecto del objeto. Ellos proponen estudiar las intenciones subyacentes en nuestras acciones. La intención de realizar un determinado comportamiento dependerá de:

- a) la actitud que tenemos respecto de ese comportamiento,
- b) nuestra creencia acerca de la probabilidad de que los "otros significativos" esperen que nosotros llevemos a cabo esa conducta,
- c) nuestra motivación para satisfacer tales creencias.

En su teoría, Fishbein y Ajzen (1975) proveen un modelo de los procesos psicológicos que podrían mediar las relaciones observadas entre **actitudes** y comportamientos. A este respecto, la introducción del constructo "intenciones" resultó un valioso aporte. Los individuos cuentan con cierta información que les permite formar creencias y **actitudes**, para luego actuar de modo consistente con ellas. La teoría de la acción razonada intenta predecir el comportamiento voluntario, y postula que la tendencia a realizar un comportamiento en particular, está determinada por la intención de la persona de realizarlo. Dicha intención comportamental media los efectos de las **actitudes** sobre el comportamiento. Básicamente, el modelo podría sintetizarse en las siguientes premisas:

- El comportamiento está determinado por la intención de realizar tal comportamiento.
- La intención es el producto de multiplicar la actitud hacia el comportamiento (que es la sumatoria del producto de las creencias que tiene el sujeto respecto de que ese comportamiento conduzca a ciertos resultados multiplicadas por la evaluación que el individuo realiza de cuán positivas o negativas serían tales consecuencias si se produjeran) por la norma subjetiva (que es la sumatoria de las opiniones de los otros significativos respecto de nuestros posibles comportamientos, multiplicada por la motivación a complacer tales opiniones).

A esta teoría se le han realizado algunas observaciones críticas. La primera se vincularía con la necesidad de incorporar las experiencias previas de los individuos con cada objeto actitudinal.

Se podrían mencionar varios autores que suscribirían esta afirmación. Entre ellos, Fazio y Zanna (1981), Echebarría et al. (1988), etc.

Otra de las críticas apunta a la perspectiva ultrarracionalista del ser humano en el contexto de su toma de decisiones, dejando de lado las influencias motivacionales y/o emocionales. En este mismo sentido es que Bandura (1987) sostiene que la gente no realiza un abordaje sistemático de las posibilidades de acción disponibles ni las sopesa solamente en función de sus consecuencias probables. En general, las personas utilizarían estrategias más simplificadas (Vander Pligt & Eiser, 1984).

En síntesis, puede decirse que los psicólogos sociales han realizado importantes progresos en la comprensión de las relaciones entre **actitudes** y comportamientos. Se ha producido un destacable desarrollo desde la década del 60, en la que se llegó a postular que las **actitudes** no tendrían ningún impacto causal sobre el comportamiento, hasta las producciones más actuales que brindan una gran cantidad de conocimientos acerca de las cuantiosas y complejas relaciones entre **actitudes**, comportamientos y otras variables.

La teoría de la acción razonada merece un lugar destacado entre estas producciones dado que, aún con sus posibles falencias u omisiones, fue la primera que situó a las **actitudes** en un papel causal con relación al

comportamiento. Más allá de sus limitaciones, por lo tanto, no sería correcto obviar o subestimar su importancia como punto de partida para un fecundo campo de investigaciones posteriores. En nuestro país se han realizado algunas investigaciones siguiendo la Teoría de la Acción Razonada (Stefani, 1992, 1995).

A partir de todo lo expuesto, podemos concluir que aunque entre la actitud y la acción intervengan variables mediadoras, el estudio de las **actitudes** nos permite conocer la tendencia o predisposición de la persona a actuar en forma favorable o desfavorable frente al objeto actitudinal.

2.5. FUNCIONES DE LAS ACTITUDES

Según Katz (1960) desde un enfoque funcionalista las **actitudes** cumplen las siguientes funciones:

- 1) *Función de adaptación:* Las personas desarrollan **actitudes** que le procuran maximizar las recompensas y minimizar los castigos.
- 2) *Función de la defensa del yo:* Las **actitudes** a veces actúan como mecanismos de defensa con el fin de evitarnos un sufrimiento. Uno de estos mecanismos es la proyección: atribuimos a otros ciertos rasgos nuestros que consideramos inaceptables. Esto se relaciona directamente con el concepto del error esencial de la atribución de la Psicología Cognitiva.

- 3) *Función de expresión de valores*: Hay **actitudes** que nos permiten expresar nuestros valores centrales y el tipo de persona que imaginamos ser. Estas **actitudes** refuerzan nuestro sentimiento de autorrealización.
- 4) *Función del conocimiento*: En la vida intentamos poner orden en nuestro marco personal de referencia. Tratamos de comprender lo que ocurre y otorgarle un sentido. Las **actitudes** nos ayudan suministrándonos patrones de evaluación.

2.6. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTITUDES

En gran parte de las teorías de **Psicología Social** subyace la idea de coherencia actitudinal, es decir la tendencia de las personas a organizar en forma armoniosa sus **actitudes** para evitar el conflicto entre ellas. Este concepto enfatiza la racionalidad humana. Según esta idea, las personas experimentan la incoherencia como algo nocivo que deben reducir o eliminar.

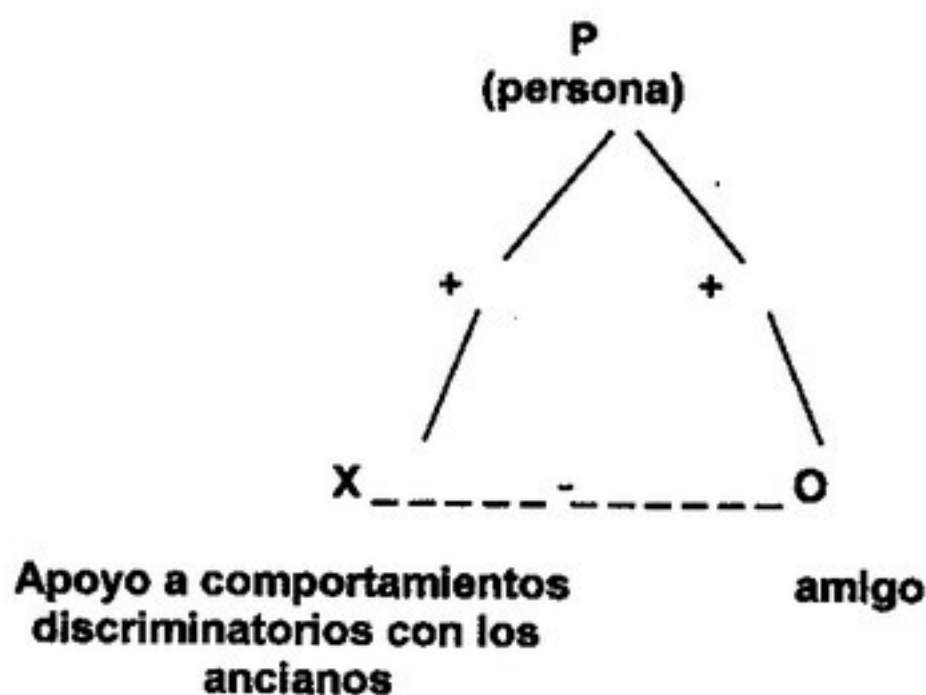
A partir del principio de coherencia actitudinal se sostiene que las personas procuran conciliar sus **actitudes** conflictivas, es decir que a través de un cambio actitudinal pasan de un estado de incoherencia a otro de coherencia.

Hay variaciones en cuanto a la teoría de coherencia actitudinal. Las más difundidas han sido la teoría del equilibrio, la de la resistencia de las **actitudes** y la de la disonancia cognitiva.

Teoría del equilibrio

Fritz Heider (1946, 1958) formuló por primera vez el principio de la coherencia actitudinal con su teoría de las **actitudes** basada en el equilibrio. Tres elementos del cambio actitudinal le interesaban a este autor: 1) la persona que es foco de nuestra atención (P), 2) otra persona (O) y 3) una entidad impersonal, ya sea un suceso, un objeto o una idea (X).

El interés de Heider consistía en describir qué relaciones establece P con O y X.



Una persona apoya comportamientos discriminatorios con los ancianos (P se conecta con X a través de un signo positivo). Por otra parte, siente una gran amistad por O (P se conecta con O a través de un signo positivo). Pero O está totalmente en desacuerdo con las conductas discriminatorias hacia los ancianos (O se conecta a X a través de un signo negativo).

Este autor denomina *desequilibrio* a este estado de cosas, que se caracteriza por tensión y malestar. La persona para reducir su *desequilibrio* tiene dos opciones: cambiar su actitud discriminatoria o rechazar a su amigo.

Teoría de la resistencia

Esta teoría fue propuesta por Osgood & Tannenbaum (1955) como consecuencia de la teoría del equilibrio. Estos autores sostienen que ninguna persona siente con la misma intensidad acerca de todas las cuestiones y comprobaron que cuanto más fuerte es una actitud, es menos probable modificarla conectándola con algo de sentido contrario. Las **actitudes** extremas son más resistentes al cambio que las neutrales.

Teoría de la disonancia cognitiva

León Festinger formuló esta teoría en 1957. Esta teoría pudo sobrevivir a las críticas y demostró tener una buena capacidad predictiva. Este autor reemplaza el concepto de coherencia por el de consonancia y el de desequilibrio por el de disonancia (Festinger, 1957). Para él, una cognición es cualquier posición de conocimiento de creencia o de opinión que las personas tienen acerca de un comportamiento o su entorno.

Para reducir la disonancia se pueden agregar nuevos elementos consonantes o bien cambiar algunas cogniciones.

Brehm y Cohen (1962), de acuerdo a los resultados que obtuvieron en diversas investigaciones, llegaron a la conclusión que la disonancia se produce cuando el compromiso y la volición de la persona cumplen un rol fundamental. Para que un sujeto experimente disonancia debe estar convencido de que actuó por voluntad propia y de que es el responsable del resultado de su decisión.

2.7. PERSUASIÓN Y CAMBIO ACTITUDINAL

La persuasión es el intento deliberado para influir en la conducta o las **actitudes** de otros con un fin determinado. En la persuasión intervienen: el comunicador o fuente, el mensaje y el destinatario o receptor.

La atracción, la idoneidad y la credibilidad que provoca en el destinatario son cualidades del comunicador que aumentan la eficacia del mensaje para producir en el destinatario un cambio de actitud. Los destinatarios pueden o no ser susceptibles de recibir la influencia del comunicador, pero de todos modos en la respuesta del destinatario influyen muchos factores situacionales.

Tradicionalmente se ha considerado el cambio de **actitudes** como un problema de procesamiento de información basado en la comunicación de tipo persuasivo.

Se ha demostrado en muchas investigaciones sobre cambio actitudinal que la influencia del comunicador o fuente depende de la actitud del destinatario o receptor hacia esa fuente. También se ha comprobado que se produce un mayor cambio en las **actitudes** cuando el destinatario siente que no hay intencionalidad de modificar su actitud.

No hay acuerdo entre los diferentes investigadores sobre este tema en cuanto a cómo debe ser el mensaje.

Según Rubio et al. (1998), no se ha podido demostrar si factores tales como la apelación emocional, el miedo, la repetición, la refutación de contraargumentos, la presentación explícita de conclusiones, el orden de presentación, etc. producen diferentes efectos relacionados con la naturaleza del destinatario y el contenido del mensaje.

Con respecto a la influencia de las características del destinatario en el cambio de la actitud, tampoco se hallaron resultados contundentes.

No obstante ello, Hovland y Janis (1959) sostienen que existe un factor general de susceptibilidad en las personas que puede ser afectado por los siguientes factores:

Las personas con baja autoestima, autoritarias, socialmente aisladas, fantasiosas, con tendencia a la conformidad y a la adaptación son más susceptibles a la persuasión que aquellas que tienen una alta autoestima, no son autoritarias, están socialmente relacionadas, no son fantasiosas y son independientes.

Mc Guire (1985) propone una serie de etapas en el proceso de persuasión que pueden reducirse a dos factores: recepción y aceptación. Se puede medir la eficacia de las variables que pueden influir en la persuasión según el efecto que producen en la recepción y en la aceptación.

Finalmente, según el modelo de la teoría de la respuesta cognitiva, el destinatario cuando recibe un mensaje persuasivo, lo compara con sus conocimientos y **actitudes** previas respecto del tema, generando una respuesta cognitiva. Estos mensajes autogenerados son los que determinan la eficacia del mensaje persuasivo (Petty & Cacioppo, 1981).

2.8. ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN

Estereotipo

No hay acuerdo entre los diferentes autores acerca de la definición de estereotipo (Sangrador, 1981).

En términos generales, el estereotipo es el conjunto de atributos que asignamos a una categoría social o a un grupo determinado.

Según Tajfel y Forgas (1981), los estereotipos cumplen un rol funcional y de adaptación pues simplifican y ordenan el medio social, lo que facilita una comprensión más coherente del mismo, ahorrándonos tiempo y esfuerzo.

También Macrae et al. (1994) sostienen que la tendencia a estereotipar a los demás y a pensar en ellos en términos de estereotipos es consecuencia, en parte, del hecho de que esta estrategia nos ahorra esfuerzos cognitivos. Esto último explica en parte por qué los estereotipos son tan resistentes al cambio. Miller (1982) clasifica las diferentes definiciones de estereotipo de acuerdo a si se lo considera como una forma inferior del pensamiento (en cuanto a que son erróneos, cumplen una función defensiva, son rígidos, son sobre generalizaciones y se relacionan con el etnocentrismo en cuanto a sobre-valoración del propio grupo y desvalorización del exogrupo) o bien si se lo considera como un conjunto de creencias populares sobre atributos que caracterizan a un grupo social y sobre los que hay un acuerdo básico.

Autores como Tajfel (1981) y Mackie (1973) adhieren a este último tipo de definición ya que el primer autor define al estereotipo en función del consenso de opinión acerca de los rasgos atribuidos al grupo, mientras que para el segundo autor los estereotipos son aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a una categoría social y sobre los que hay un acuerdo sustancial.

En cuanto a las orientaciones teóricas sobre el estereotipo según Ashmore y Del Boca (1981) hay tres enfoques conceptuales.

Para la mayoría de los autores que utilizan un enfoque psicoanalítico, los estereotipos satisfacen necesidades inconscientes, constituyen una racionalización de las actitudes prejuiciosas y cumplen una función defensiva del yo: a través de mecanismos de proyección.

Según el enfoque sociocultural, los estereotipos surgen de la internalización de las normas prejuiciosas a través del proceso de socialización.

Para el enfoque sociocognitivo, los estereotipos se forman como un fenómeno de conocimiento por el que se asocian atributos a grupos (Hamilton, 1979).

Efecto de autocumplimiento o de profecía autocumplida de los estereotipos

Todo estereotipo tiene algún rasgo verdadero. Según Rubio et al.(1998), las personas tienden a buscar selectivamente la evidencia sobre la exactitud de los estereotipos.

Para Tajfel (1969) y Billig (1984), entre otros autores, la categorización es el proceso que conduce a los estereotipos. Podemos considerar, entonces, a la estereotipia como un fenómeno de categorización integrupal desde el punto de vista del endo y exogrupo.

Las **actitudes** y los estereotipos negativos acerca de la **ancianidad** determinan en el adulto mayor su comportamiento, dado que influyen en la imagen de sí mismo y en su orientación a la realidad (Lehr, 1980).

Es así como se produce en los adultos mayores, la "indefensión aprendida", es decir, la tendencia a actuar de acuerdo a las expectativas que creen que los demás tienen acerca de ellos, considerándose frágiles e indefensos y necesitados de sobreprotección. Esta sobreprotección afecta la autoestima de la persona mayor.

De acuerdo a las investigaciones de Klein et al. (1976) y de Beck (1974, 1976), la precondition necesaria para el surgimiento de la indefensión aprendida es la adscripción de independencia entre la respuesta y el resultado y la atribución del fracaso a causas estables e internas. Es decir, cuando las personas mayores no encuentran relación entre su comportamiento y el resultado obtenido, sienten que los acontecimientos

son incontrolables, independientemente de su comportamiento, lo que le genera sentimientos depresivos.

Según Billig (1984), existe un estereotipo cuando los miembros de un grupo acentúan la diferencia con los miembros del otro grupo ("entre los ancianos y el resto de la población existen grandes diferencias") y a su vez acentúan las semejanzas entre los miembros del otro grupo ("todos los ancianos son iguales").

También Judd et al. (1991) hallaron que los miembros del exogrupo poseen rasgos más indeseables o desagradables y son percibidos como más homogéneos que los miembros del endogrupo.

De acuerdo a Pettigrew (1979), el proceso de categorización lleva al favoritismo endogrupal, la homogeneización del exogrupo y al error fundamental de atribución (tendencia a atribuir el comportamiento socialmente indeseable a la personalidad de los miembros del exogrupo).

Prejuicio

El **prejuicio** es un tipo especial de actitud generalmente negativa, hacia los miembros de algún grupo social.

Si como sostienen Fiske y Neuberg (1990) y Judd et al. (1991) las **actitudes** a menudo funcionan como esquemas, marcos cognitivos para organizar, interpretar y recordar la información, las personas que tienen **prejuicios** hacia un grupo tienden a procesar la información sobre ese

grupo de un modo diferente a como procesan la información sobre otro tipo de grupo.

Por otra parte, tal como sostienen Bodenhausen et al. (1994), el **prejuicio** induce a sentimientos o emociones negativas por parte de las personas que son objeto de **prejuicio** cuando están en presencia de miembros de los grupos que las rechazan.

Muchas veces las personas que tienen **prejuicios** hacia un grupo no pueden expresar sus opiniones abiertamente por temor a una sanción social.

Todos hemos tenido algún **prejuicio** en alguna etapa de nuestra vida. Los efectos del **prejuicio** pueden ser muy perjudiciales, tanto para las víctimas del mismo como para las personas que son **prejuiciosas**. Los psicólogos sociales han reconocido desde los orígenes de la **Psicología Social** el rol fundamental del **prejuicio** en la determinación del comportamiento. En nuestro país se realizaron numerosos trabajos sobre el tema del **prejuicio**, entre ellos cabe destacar por su originalidad en el tratamiento de esta problemática, el artículo del Dr. Jorge Garzarelli sobre la Estructura Psicosocial del **Prejuicio**, presentado en el 1er. Congreso Iberoamericano de Cultura Afroamericana, que tuvo lugar en Bahía, Brasil, en 1995.

Según este autor, el prejuicio se basa en dos pilares estructurales: el miedo a lo desconocido y la ignorancia consecuente. Parte del prejuicio es

inconciente y lo que emerge como conciente es el rechazo y el repudio a la persona considerada diferente.

En la antigüedad y en algunos pocos grupos socioculturales actuales, tales como, por ejemplo, coreanos, lapones, africanos, etc., no existe una actitud negativa o prejuiciosa hacia los ancianos, sino que por el contrario, estos son valorados como pertenecientes a una clase privilegiada por constituir el "reservorio histórico y cultural" de sus grupos de pertenencia. Lamentablemente esto no sucede en nuestros días en la mayor parte de la población mundial.

Discriminación

Es el **prejuicio** puesto en acción o en otras palabras es el comportamiento derivado del **prejuicio**.

Muchas personas **prejuiciosas** sienten que una abierta y franca discriminación es como una violación de los valores morales personales.

Según Monteith (1993), cuando las personas **prejuiciosas** han mostrado discriminación experimentan sentimientos de culpa. Como la discriminación no es un comportamiento aprobado socialmente, en los últimos años la expresión del **prejuicio** en el comportamiento social se ha vuelto cada vez más sutil.

Retomando el enfoque tripartito de las **actitudes**, el estereotipo sería el conjunto de creencias acerca de los atributos asignados a un grupo social, el **prejuicio** sería la evaluación negativa del grupo, mientras que la discriminación sería el comportamiento derivado del **prejuicio** (falta de igualdad en el tratamiento otorgado a las personas por pertenecer a ese grupo).

2.9. MODELO DEFICITARIO DE LA ANCIANIDAD

Tal como sostiene Muchinick (1984) cuando se habla de **ancianidad** se habla de declinación, involución, regresión, se enfatizan las pérdidas y nunca las ganancias. Es de hacer notar que la mayor parte de la población desconoce o está mal informada respecto de diversos aspectos de la vejez, tal como el hecho de que una persona no pierde su inteligencia o lucidez al llegar a una edad avanzada. Es decir, que existe un modelo de respuesta socialmente determinado frente a la **ancianidad**, un **prejuicio** que es necesario modificar.

Se han realizado numerosas investigaciones sobre las cuestiones relativas a la modificación de la capacidad de rendimiento en la **ancianidad**.

Diversos investigadores, tales como Maddox (1982), Svanborg, Landahl y Mellstrom (1982), Schare y Parham (1976), Eisdorfer (1978), oponiéndose al "modelo deficitario" de la senectud, sostienen que la mayoría de los ancianos es capaz de tener un buen desempeño intelectual y de realizar actividades productivas.

Resulta necesario, por lo tanto, modificar la imagen negativa de la **ancianidad**, jerarquizando el rol social de los adultos mayores.

Moragas (1995) resume los resultados de las investigaciones de los últimos años sobre la **ancianidad** y señala lo siguiente:

En el anciano lo que importa es su capacidad cognitiva global y esto resulta imposible de medir utilizando un solo test. En los tests de comprensión verbal que miden la educación, conocimientos y experiencias, es decir la "inteligencia cristalizada", los ancianos obtienen puntajes más altos que los jóvenes. Por el contrario, en los tests cuyos resultados dependen de la exactitud y la velocidad y que pretenden medir la "inteligencia fluida", los ancianos obtienen puntajes más bajos que los jóvenes (Horn, 1970).

El descenso de la capacidad intelectual en el anciano no depende de la edad cronológica sino más bien del ambiente en el que se desempeña, de su situación económica, de su historia de vida, etc.

Con un ambiente estimulante se puede prevenir la disminución de la inteligencia global que generalmente ocurre alrededor de los 80 años, conservando de este modo las aptitudes intelectuales.

Según las últimas investigaciones, la pérdida de la memoria no es inevitable ni irreversible.

En cuanto a la capacidad de aprendizaje, no disminuye con la edad; lo que cambia es la velocidad de asimilación.

Lógicamente, las personas con mayor nivel educacional, siempre que hayan ejercitado regularmente sus aptitudes intelectuales, tienen mayor facilidad para lograr nuevos aprendizajes.

En cuanto a la edad de mayor creatividad, de acuerdo a las estadísticas, ésta es para disciplinas como matemática y/o física entre los 30 y 40 años,

mientras que para el área de humanidades la mayor creatividad ocurre alrededor de los 60 años.

En las investigaciones realizadas sobre razonamiento, es decir sobre el proceso mental por el cual se ordena el caos de datos recogidos a través de la percepción y el aprendizaje, en los adultos mayores en relación con los jóvenes se destaca su prudencia para la toma de decisiones a partir de un razonamiento previo.

Resumiendo, si bien en la **ancianidad** se dan ciertos cambios físicos (menor resistencia física, salud más precaria, etc.) y mentales (disminución de la memoria, mayor lentitud en la respuesta, etc.), estos en sí no son tan importantes. Lamentablemente se hacen más impactantes porque frecuentemente van acompañados con la pérdida de roles sociales y familiares, la muerte de seres queridos, la reducción del salario, etc.

No obstante ello, según Kalish (1983), la **ancianidad** tiene recursos personales para ser capaz de continuar una función con una efectividad considerable en contra de los déficits y las pérdidas, y ese trabajo debería ayudar al anciano a sentirse más fuerte en lugar de servir para lamentar las pérdidas.

2.10. ANCIANIDAD Y PERSONALIDAD

Los ancianos con plena aptitud funcional, activos y con responsabilidades no muestran cambios importantes en su personalidad.

Según un estudio realizado por Neugarten (1977), al envejecer se producen cambios en los roles asignados tradicionalmente a las mujeres y los hombres. Las primeras se vuelven más autónomas y agresivas mientras que los segundos se muestran más expresivos y afectivos. Este cambio de roles sociales se debe, según esta autora, a que las mujeres por sobrevivir -en general- a sus cónyuges, tienen que vivir solas, por lo tanto deben volverse más autónomas.

Los hombres, en cambio, muestran otros aspectos de su personalidad, al olvidarse de las características afirmativas y agresivas propias del rol laboral masculino.

Reichard et al. (1962), en relación con la personalidad y la **jubilación**, elaboraron la siguiente tipología de personalidad:

1. *El individuo maduro*: Tenía una visión realista de la vida, se sentía realizado y no le preocupaba envejecer.
2. *El individuo sentado en una mecedora*: Prefería relegarse a un segundo plano. Eludía las responsabilidades.
3. *El individuo "acorazado"*: Necesitaba estar muy ocupado. Llenaba de ocupaciones su tiempo libre.

Estos tres tipos estaban bien adaptados a la **jubilación**.

Luego se refieren a dos tipos de personalidad con mala adaptación a la **jubilación**.

4. *El individuo enojado*: Se sentía un fracasado y culpaba al mundo por ello.
5. *El individuo que se aborrecía*: No estaba satisfecho con su vida pasada e interiorizaba su ira, culpándose a sí mismo.

Para estos autores, los individuos desdichados y mal adaptados tienen más probabilidades de ser jubilados infelices y mal adaptados, porque cuando preguntaron a los sujetos que integraban su muestra cómo habían sido antes de jubilarse, la mayoría respondió que básicamente no habían cambiado.

De acuerdo a este estudio, entonces, no es la **jubilación** lo que determina al individuo, porque cuando concluye nuestra vida laboral seguimos siendo los de antes.

Según Moragas (1995), la tipología descrita anteriormente, como otras que se han intentado elaborar, no resultan demasiado útiles dado que hay más heterogeneidad en la personalidad de los ancianos que en los jóvenes, porque en los primeros se agrega la experiencia vital diferencial.

El considerar a los ancianos como integrantes de una población homogénea es una creencia muy difundida que resulta necesario modificar, dado que existe evidencia, a través de numerosos trabajos científicos, de que las diferencias que hay entre las personas mayores pueden ser tantas o más que las encontradas entre las personas jóvenes o adultas (Thomae,

1982; Dulcey-Ruiz, 1982; Insúa, 1986). Nace así la necesidad de una gerontología diferencial (Rodríguez Feijóo y Stefani, 1987).

En cuanto a las teorías que intentan explicar el desarrollo de la personalidad a través de etapas, tal como lo hace Erikson (1963), en la vejez, la búsqueda de la identidad personal para este autor es la resolución del conflicto dicotómico entre la integridad y la desesperación, siendo la prudencia la virtud básica asociada que se desarrolla mediante la resolución exitosa de la última crisis de identidad.

La integridad del yo implica la aceptación de la vida hasta el momento con lo bueno y lo malo que se ha vivido, mientras que la desesperación implica el rechazo de lo vivido y el tomar conciencia de que ya no queda tiempo para cambiarlo.

La mayoría de los autores coinciden en que la única dimensión de la personalidad que cambia con la edad es la introversión-extraversión. Hay una tendencia en la vejez a centrar el interés hacia el propio interior más que hacia la acción y los objetos del exterior.

Según Neugarten (1977), los cambios en la salud, en la situación económica, en el estado civil, etc. pesan más en la adaptación social en la vejez que los cambios originados por la edad.

Cooley (1964) fue uno de los primeros autores que tuvo en cuenta el origen social del concepto del yo. Este autor habla del "espejo para mirarse a sí mismo". Es decir, adquirimos nuestro sentido del yo, viéndonos reflejados en las **actitudes** y en los comportamientos de las otras personas

hacia nosotros. El espejo para mirarse a sí mismo no es una reproducción exacta de lo que las otras personas ven en nosotros. Es una mezcla de observación, de imaginación y de interpretación subjetiva.

Para Casullo (1990) el autoconcepto es la percepción que uno tiene de su propia imagen. Esta autora realizó un análisis detallado del autoconcepto según las diversas teorías psicológicas. También elaboró y adaptó para nuestro país, diferentes técnicas para la evaluación de esta variable en distintos grupos etareos.

En una investigación realizada por Muchinick (1984), se halló que si bien la edad cronológica incide en la autoimagen, la tendencia general es a ubicarse dentro de la categoría "una persona mayor" y a descartar el rótulo de "viejo".

Una posible explicación de este fenómeno sería, según esta autora, que ser viejo tiene en nuestra sociedad una connotación negativa, algo así como "lo que ya no sirve" o "está en desuso", y en consecuencia una gran proporción de personas mayores de 65 años tienden a sentirse más jóvenes que las personas de su misma edad.

Para Moragas (1995), se trataría de una reacción defensiva habitual denominada "apreciación relativa". El sujeto tiende a situarse respecto de los de su edad en una posición superior, sea física, psíquica o socialmente.

Percepción del control de los sucesos

Con respecto a la percepción del control de los sucesos de la vida cotidiana, la teoría más conocida acerca de este aspecto fue formulada por Rotter (1966).

Según este autor, el constructo "Locus de control" es considerado como una expectativa generalizada, que interviene en múltiples situaciones y que está relacionada con la creencia que el individuo tiene acerca de su poder sobre las cosas que le suceden. Es decir, como "un principio general, el control interno se refiere a la percepción de eventos positivos o negativos, como consecuencia de las propias acciones de uno mismo y por lo tanto, bajo control personal; el control externo se refiere a la percepción de eventos positivos o negativos, como no relacionados con la propia conducta de uno mismo en ciertas situaciones y por lo tanto, fuera de control personal" (Rotter et al., 1962).

En los últimos años, se ha estudiado el fenómeno de creencia de control y más ampliamente el de adscripción de causas como una variable de importancia fundamental en la expectativas, la motivación para el logro y las reacciones emocionales (Weiner, 1985).

Siguiendo esta línea, Richaud de Minzi (1990) ha realizado en nuestro país diferentes investigaciones sobre el estilo atribucional.

Perlado (1994) sostiene que las personas mayores se hacen cada vez más externas en el control a medida que pasan los años y la pérdida del

control interno es lo que hace, según este autor, que el individuo experimente la llegada de la vejez.

Por otra parte, cuando existe en el anciano un predominio extremo del control externo sobre el interno, esta actitud fatalista, tal como opina Richaud de Minzi (1991), se asocia estrechamente con la depresión y la desesperanza.

2.11. TEORÍA DE LA DESVINCULACIÓN Y DE LA ACTIVIDAD

En cuanto a la mejor forma de envejecer hay dos teorías que se contraponen y que han sido temas de debate en la mayoría de los congresos gerontológicos en el campo de la *Psicología Social*.

Teoría de la desvinculación

Basándose en un estudio realizado por un equipo de científicos sociales de la Universidad de Chicago sobre la personalidad en la mediana edad y en la vejez, Cumming y Henry (1961) encontraron que a medida que la persona envejecía se preocupaba más por sí misma e iba perdiendo gradualmente el interés por el mundo que la rodeaba.

Estos investigadores consideraron que este incremento de la interioridad contribuía a una mejor adaptación de la persona ante las pérdidas y

limitaciones en la actividad que de manera casi inexorable conlleva la **ancianidad**.

A partir de los 65 años van disminuyendo los roles de trabajador, de padre o de madre. La persona mayor está cada vez más tiempo sola y tiene menos contactos con otras personas. A partir de estos síntomas de retraimiento surge la teoría de la "desvinculación o desapego". Este proceso de desconexión gradual es, según estos autores, normal y universal ya que se produce en todas las culturas. Esta actitud de desvinculación puede resultar funcionalmente útil a la sociedad porque la persona mayor va dejando su lugar en el sistema para que lo ocupe alguien más joven. Según estos autores, una reducida actividad en la vejez se asocia con mayor grado de bienestar psicofísico, mientras que una gran actividad produce sensación de malestar y eleva el nivel de estrés por no poder cumplir el adulto mayor eficientemente con todas las obligaciones con las cuales se ha comprometido.

Según Cath (1979) esta teoría puede servir como sustento a las prácticas discriminatorias como la **jubilación** obligatoria a determinada edad.

En 1968, Havighurst, Neugarten y Tobin analizaron aspectos cualitativos de la desvinculación. Para ellos, en la vejez, se produce una reestructuración cualitativa de las actividades. La reducción en la actividad laboral y social se acompaña muchas veces con el aumento de contactos con familiares y amigos. A este proceso lo denominan desvinculación-

vinculación afectiva. Otros trabajos de investigación realizados en el Instituto Psicológico de Bonn (Lehr y Dreher, 1969) hablan de una desvinculación transitoria que se produce como una reacción a situaciones de sobrecarga y que produce una fuerte satisfacción al reducir los contactos sociales. Esto se relaciona con la **jubilación**. Si hay un afrontamiento adecuado ante la nueva situación de cese laboral, más tarde se produce una renovada vinculación social. La teoría de la desvinculación puede explicar una breve etapa de la vida pero no el proceso total del envejecimiento. Para Lehr y Thomae (1965), la desvinculación transitoria es una de las formas más frecuentes de afrontamiento del cese laboral. Después de un cierto período de transición se da una vinculación renovada en la que el aumento de la actividad y el sentimiento de utilidad produce una mayor satisfacción vital.

Teoría de la actividad

Según esta teoría sólo es feliz la persona que es activa, que produce y que es útil a otras personas (Tartler, 1961).

En las áreas urbanas, debido al cambio de la familia extensa por la familia nuclear (matrimonio con uno o dos hijos), la mayoría de las viviendas son pequeñas y no hay lugar para los abuelos. Por otra parte, los adultos mayores prefieren mantener su autonomía y libertad viviendo una relación con sus hijos de "intimidad a distancia". Es decir, desean estar

vinculados pero no vivir juntos. En aquellos casos que por diferentes razones los nietos pasan un tiempo considerable con sus abuelos, éstos pueden influir de modo considerable en el proceso de socialización de los mismos. Pero en la mayoría de los casos esto no ocurre, siendo por lo tanto muy leve la influencia de los abuelos en el proceso de socialización. Por otra parte, los abuelos como transmisores de la tradición cumplen un papel cada vez más irrelevante ante la desmesurada influencia de la televisión.

Según la teoría de la actividad, la pérdida de roles que sufren las personas mayores les produce sensación de inutilidad e infelicidad; por lo tanto es conveniente que se mantengan ocupadas lo más posible.

De este modo, para mantener a los adultos mayores activos, aparecen los clubes de jubilados y los viajes turísticos programados para la gente de la tercera edad con el fin de que los ancianos establezcan contactos sociales con otras personas de su edad. Este tipo de asociaciones de adultos mayores puede llevar a la formación de una subcultura de ancianos y constituirse en una "contracultura" con relación a la sociedad global. Esta contracultura se forma cuando las personas pertenecientes a un mismo grupo de edad sólo se relacionan con los de su grupo y se apartan del resto de la sociedad. Por esto resulta conveniente que además de pertenecer a algunas de esas asociaciones, el adulto mayor se contacte con personas de todas las edades.

De acuerdo a los teóricos de la actividad, el aislamiento respecto de los demás le impide al adulto mayor lograr un buen proceso de adaptación a la

vejez. Maddox et al. (1973) sostienen que es conveniente que los ancianos se mantengan activos lo más que puedan y que aquellas actividades que ya no pueden realizar las sustituyan por otras.

Como opina Salvarezza (1996), el hombre aislado es un problema y no un ideal, por lo tanto es falaz el argumento de que el desapego es un proceso intrínseco al ser humano y por él deseado. La queja más frecuente de los ancianos es la pérdida de roles y la enfermedad más extendida es la depresión. Por lo tanto, es conveniente que el anciano se mantenga activo en la medida de sus posibilidades para que pueda sentir que aún la vida vale la pena ser vivida.

Por otra parte, Lemon, Bengston y Peterson (1972) realizaron estudios en los que encontraron una leve correlación entre actividad y satisfacción vital en la vejez. Sin embargo, para Neugarten et al. (1968) el grado de satisfacción vital se relaciona con la personalidad y no con la actividad. Estos autores hallaron que entre las personas bien adaptadas en la etapa de la vejez había algunos que eran muy activos y otros que eran casi inactivos, y todos ellos presentaban un alto grado de satisfacción vital. Es decir que lo que influye en ésta última variable es, además lógicamente de la salud, el estilo de personalidad básica.

Como sostiene Belsky (1996), antes que hacer muchas cosas o mantenerse muy activo, nuestro estado de ánimo en la postrimería de la vida (y a cualquier edad) podría depender del hallazgo de actividades que sean significativas para nosotros.

2.12. ETAPAS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

Atchley (1977) formula la hipótesis de que los jubilados pasan por distintos estadios en la adaptación a la *jubilación*.

Inmediatamente después del cese laboral existe un *período de "luna de miel"*. Los jubilados disfrutan de su libertad y preparan entusiasmados sus actividades de tiempo libre. Después viene un *período de decepción*. Sienten que les falta algo, o se dedican a un exceso de actividades que los deja exhaustos o bien se sienten inútiles y no saben qué hacer con su tiempo libre. Por último, se produce un *período de estabilidad*: los jubilados se acomodan a una predecible rutina.

Después de un *período de euforia precoz*, puede instalarse un *período de desencanto*.

Entre los que estaban por alcanzar los dos años de *jubilación*, se observó que mejoró el estado de ánimo y el nivel de actividad.

2.13. JUBILACIÓN Y TIEMPO LIBRE

Tal como opina Dumazedier (1964), en la actualidad, el ocio funda una nueva moral de la felicidad, ya que aquel que no aprovecha o no sabe emplear su tiempo libre es un hombre incompleto, retrasado o algo enajenado.

En cuanto a las actividades de tiempo libre, las consideramos, tal como las define este autor, "aquel conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse voluntariamente, ya sea para divertirse, para descansar o desarrollar su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora, después de haberse liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares y sociales".

Actualmente el tiempo libre pasó a tener una gran importancia en la vida como hasta hace poco la tenía el trabajo. Sin embargo, para la mayoría de los jubilados actuales, socializados en la valoración positiva del trabajo y negativa del ocio, la actitud hacia este último resulta desfavorable.

Según Moragas (1995) las diferentes investigaciones empíricas realizadas acerca de la relación entre las actividades de tiempo libre y el tipo de trabajo desempeñado durante toda la vida, difieren en sus resultados. Algunos estudios sostienen que existe concordancia entre trabajo y actividades del tiempo libre, mientras que otros hallaron incongruencia entre ambos.

Como no hay evidencia empírica unívoca sobre este tema surge la hipótesis de neutralidad, la cual sostiene que no existe relación entre el tipo de trabajo y el tipo de actividades de tiempo libre (McPherson, 1983).

Muchos jubilados no saben qué hacer con el tiempo libre del que habían gozado sólo en pequeñas dosis intermitentes. Pasar de algo que se consideraba precioso y valioso, por su relativa escasez, a disponer de ello en una cantidad ilimitada, y que por lo tanto se ha devaluado, puede

constituir un trauma. En todo caso, plantea un problema para el que el jubilado no está preparado: la falta de dinero y tener todo el tiempo libre. De ahí la importancia de una preparación previa a la **jubilación**, para poder utilizar significativamente este tiempo, de modo tal que la **jubilación** pueda convertirse en una liberación más que en un castigo.

A medida que se envejece, también cambian las características del uso del tiempo libre.

Según Moragas (1995), las actividades pasan de ser obligatorias a voluntarias, de externas al hogar a realizadas en el hogar, de sociales a individuales o en pareja.

En un estudio realizado sobre el uso del tiempo libre y el nivel de estrés en la vejez (Rodríguez Feijóo, 1993), se observó que los ancianos que realizan en su tiempo libre actividades que les resultan significativas y gratificantes presentan menor nivel de estrés que aquellos que realizan actividades no deseadas o permanecen inactivos.

También en otra investigación llevada a cabo sobre la adaptación a la internación geriátrica (Rodríguez Feijóo, 1991) se encontró una asociación alta y positiva entre la realización de actividades y la satisfacción vital del anciano. Este debe seleccionar entre el "repertorio ocioso", en términos de Mobily y colaboradores (1991), aquellas actividades que le permitan dar un uso significativo a su tiempo. El anciano debe realizar tareas que le resulten intrínsecamente gratificantes o recompensantes. Entre ellas, están aquellas tareas solidarias que lo hacen sentir útil y en consecuencia podrá aumentar

su bienestar psicológico. Hay muchas actividades solidarias en las que pueden participar en forma voluntaria aquellos ancianos que gozan de buena salud y de mucho tiempo libre.

Moragas (1995) realiza una clasificación del tiempo libre en positivo y negativo, según las actividades y las condiciones de la persona jubilada.

Así considera como tiempo libre positivo aquel dedicado al descanso, a la cultura, al desarrollo personal y al mantenimiento de relaciones satisfactorias con los demás. La persona debe reunir determinadas condiciones, tales como: buena salud, autonomía personal, tener múltiples intereses, recibir un haber jubilatorio suficiente, residir en una zona céntrica, etc.

Mientras que el tiempo libre negativo sería aquel tiempo "a llenar" con comportamientos consumistas y estableciendo relaciones conflictivas con los demás. En cuanto a las condiciones de las personas, estas serían: tener mala salud (limitaciones físicas y psíquicas), es decir, no ser personas autoválidas, tener pocos intereses, recibir un haber jubilatorio insuficiente, residir en una zona aislada, etc.

Este autor, si bien reconoce que resulta difícil de implementar porque interferiría en las prácticas de organización del personal y organización del trabajo, propone una **jubilación** progresiva, reduciendo la jornada laboral y aumentando consecuentemente la cantidad de tiempo libre, permitiéndose de ese modo una preparación previa para ensayar diferentes actividades de tiempo libre que resulten interesantes y agradables.

CAPÍTULO 3:

ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. OBJETIVOS

- 1) Comparar las **actitudes** hacia la **jubilación** de los sujetos en la etapa pre y posjubilatoria.
- 2) Analizar la influencia de ciertas variables sociodemográficas y psicosociales: edad, sexo, estado civil, nivel educacional, nivel ocupacional, grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio, grado de satisfacción laboral, percepción de apoyo social, percepción del tiempo, uso del tiempo libre, grado de satisfacción con el uso del tiempo libre, existencia o no de proyectos para el futuro, nivel de autoestima, grado de religiosidad, etc., sobre las **actitudes** de ambos grupos hacia la **jubilación**.
- 3) Poner a prueba las siguientes hipótesis:

Hipótesis Principal:

Las personas menos afectivas, con un yo más débil, más ansiosas y con tendencia a la culpabilidad (en términos de algunos de los factores del test 16 P.F. de Cattell, 1970), poseen actitudes más desfavorables hacia la jubilación que aquellas personas más afectivas, con un yo más fuerte, menos ansiosas y con baja tendencia a la culpabilidad.

Hipótesis Secundaria:

Las personas con predominio del control interno o externo (en términos del constructo "Locus de control" de la teoría de Rotter), poseen **actitudes** más desfavorables hacia la **jubilación** que aquellas que presentan un equilibrio entre ambos tipos de control.

3.2. MÉTODO

3.2.1. Instrumentos de medición

Con el propósito de medir las **actitudes** hacia la **jubilación**, se construyeron dos escalas de **actitudes** utilizando dos métodos de escalamiento de estímulos: a) el de "intervalos aparentemente iguales" de Thurstone (Thurstone y Chave, 1937) y b) el "diferencial semántico" de Osgood (Osgood et al., 1957).

a) De acuerdo con el método de "intervalos aparentemente iguales" se elaboró un cuestionario integrado por 64 ítems o enunciados que expresaban opiniones desfavorables, neutras y favorables respecto de la **jubilación**. El contenido de los enunciados apuntaban a distintos aspectos de la variable a medir: social, psicológico y conductual.

Este cuestionario fue administrado a una muestra de 80 sujetos-jueces quienes, independientemente de su opinión personal respecto del tema, debían juzgar en qué grado cada ítem representaba una opinión favorable, neutra o desfavorable respecto de la **jubilación**. Para ello debían asignar a cada ítem un valor entre 1 y 7, en el que 1 indicaba una opinión extremadamente desfavorable, 4 una opinión neutra y 7 una opinión extremadamente favorable.

La escala de **actitudes** hacia la **jubilación** quedó constituida por 48 ítems (18 desfavorables, 10 neutros y 20 favorables) que fueron seleccionados teniendo en cuenta que: 1) sus valores escalares (media

aritmética de los puntajes asignados por los sujetos-jueces a cada ítem) cubriera el continuo "desfavorable-favorable" de la actitud; 2) el valor del desvío estándar de los mismos fuera mínimo, y 3) estuvieran representados todos los aspectos considerados al preparar el cuestionario.

El continuo actitudinal de la escala varía entre 1 y 7, representando el valor 1 al polo desfavorable y el valor 7 al polo favorable*. Las **actitudes** neutras están representadas por los puntos del continuo comprendidos en el intervalo 3.50-4.50.

El puntaje del sujeto en la escala se obtiene calculando el promedio de los valores escalares de aquellas opiniones con las que manifestó estar de acuerdo. Este valor permite ubicarlo en un punto del continuo "desfavorable-favorable" de la actitud hacia la **jubilación**.

Confiabilidad

Fue evaluada a través del test-retest con seis meses de distancia y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad igual a .81.

* Thurstone utiliza un continuo actitudinal de 1 a 11. En este estudio, como en otros anteriormente realizados, en los que se utilizó la escala de Thurstone, dado que al respondiente le resulta difícil evaluar un estímulo con tanta precisión utilizando 11 categorías, se decidió utilizar sólo siete. Por otra parte, esta es la cantidad de intervalos que utiliza Osgood con su diferencial semántico, resultando por lo tanto más fácil la comparación entre los resultados obtenidos al administrar estas dos escalas.

Validez

Se midió a través de la correlación entre el puntaje obtenido en esta escala y el puntaje obtenido en la escala tipo Osgood. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a .79.

Con el fin de determinar experimentalmente el número de dimensiones que subyacen en las opiniones expresadas en la escala respecto a la **jubilación**, y así contar con un instrumento factorialmente **válido** para medir las **actitudes**, se realizó un análisis factorial de la matriz de intercorrelaciones entre los puntajes asignados por los 80 sujetos-jueces a los 48 ítems de la escala.

Se utilizó el método de ejes principales y se consignó el valor de correlación más alto de cada columna de la matriz de intercorrelaciones en la diagonal de dicha matriz. Con el fin de obtener la estructura simple (Thurstone, 1947) se aplicó a los factores obtenidos una rotación Varimax y una rotación Promax. En la definición de los factores sólo se consideraron los ítems con una saturación mayor o igual que $\pm .35$ (ver cuadro 1 en el Anexo).

En la interpretación de los mismos no se tuvieron en cuenta los factores específicos, es decir, aquellos con saturaciones mayores o iguales a $\pm .35$ sólo en uno o dos ítems, ni los residuales, es decir, aquellos que no presentaron ningún ítem con saturación mayor o igual a $\pm .35$.

La escala definitiva quedó integrada por 40 ítems (14 favorables, 16 desfavorables y 10 neutros), que explicaron el 86% de la variancia y que se agruparon en los siguientes factores:

Factor 1

Ítem N°

- | | |
|---|-----|
| 18. Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada. | .77 |
| 1. La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo. | .72 |
| 27. Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria. | .68 |
| 6. Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo. | .66 |
| 20. La jubilación no significa pérdida de contactos sociales. | .64 |
| 3. La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos. | .63 |
| 14. Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente. | .60 |
| 24. Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos hobbies e intereses. | .59 |
| 10. Al jubilarse uno se siente libre. | .51 |
| 16. Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida. | .48 |
| 33. Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena. | .47 |

- | | |
|--|-----|
| 8. En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse. | .45 |
| 12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales. | .43 |
| 30. Al jubilarse mejoran las relaciones familiares. | .40 |

El *factor 1*, que es unipolar, está definido por un conjunto de ítemes que expresan aceptación de la **jubilación**.

Los contenidos de estos enunciados muy favorables se refieren fundamentalmente a que la **jubilación** es una etapa muy deseada porque permite sentirse libre para hacer las cosas que a uno le gustan, llevar a cabo proyectos que por falta de tiempo no podrían realizarse, poder estar más tiempo con los seres queridos, ya sean familiares o amigos, y entre otras cosas, llevar una vida más tranquila y serena.

El promedio de los valores escalares que integran este factor es de 6.17, denotando **actitudes** muy favorables hacia el retiro laboral.

Factor 2

Ítem N°

29. Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.	- .69
11. La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.	- .67
35. El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.	- .66
2. El tiempo libre que se obtiene con la jubilación , es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.	- .63
32. Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.	- .59
38. La jubilación es sinónimo de pobreza.	- .58
7. Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.	- .56
26. Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.	- .55
37. Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.	- .50
9. Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.	- .47
40. No quisiera tener que jubilarme nunca.	- .44
4. La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más porque está enferma.	- .43
22. Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida.	- .40
13. En esta sociedad en la que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.	- .39
15. Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos.	- .37
17. El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.	- .36

Los contenidos de estos ítemes muy desfavorables se refieren fundamentalmente a que la **jubilación** significa pobreza, pérdida de prestigio social, provoca sentimientos de angustia e inseguridad, sensación de inutilidad, pérdida del sentido de la vida, aburrimiento, disminución de los contactos sociales y entre otros aspectos, el empeoramiento de las relaciones familiares.

El *factor 2*, que es unipolar, está definido por ítemes que expresan rechazo hacia la **jubilación**. El promedio de los valores escalares que integran este factor es de 2.10, denotando **actitudes** muy desfavorables.

Factor 3

Ítem N°

- | | |
|---|-----|
| 19. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras. | .68 |
| 23. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia. | .63 |
| 25. Si bien al jubilarse uno se siente mas sereno, también se aburre. | .61 |
| 34. Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar. | .59 |
| 5. A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío. | .56 |
| 21. Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan. | .55 |

28. A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen los gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).	.51
36. Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.	.42
31. Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.	.37
39. A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.	.36

Los contenidos de los ítemes que integran este factor unipolar se refieren fundamentalmente a que con la **jubilación**, como en toda nueva etapa de la vida, se pierden algunas cosas y se ganan otras. El promedio de los valores escalares que integran este factor es de 4.02, denotando **actitudes** neutras.

b) De acuerdo con el método del "diferencial semántico", se construyó una escala de **actitudes** hacia la **jubilación** seleccionando 22 escalas de adjetivos bipolares referidos al concepto "**jubilación**". Dicho instrumento está definido por tres factores: Evaluativo, Potencia y Actividad.

El *primer factor* se refiere a la evaluación individual del concepto y corresponde a la dimensión "desfavorable-favorable" de otras escalas de **actitudes** más tradicionales. Por ejemplo: estéril-fecundo.

El *segundo factor* se refiere a la percepción del individuo del poder o potencia del concepto en cuestión. Por ejemplo: débil-fuerte.

Por último, el *tercer factor* se refiere a la percepción de la actividad del concepto. Por ejemplo: lenta-rápida.

En este instrumento se le pide al sujeto que evalúe el concepto "**jubilación**" en las 22 escalas de adjetivos bipolares, asignando a cada una de ellas un valor que varía entre 1 y 7. El puntaje final resulta de promediar estos valores y permite ubicar al sujeto en algún punto del continuo de la actitud.

Se construyeron estas dos escalas de **actitudes** hacia la **jubilación** por las siguientes razones:

- 1) La escala de "intervalos sucesivos" de Thurstone permite conocer la actitud del sujeto en sus distintos aspectos de acuerdo con las opiniones o ítemes por él elegidos y analizar, en consecuencia, cuáles aspectos o dimensiones de la actitud será conveniente o no modificar.
- 2) En diferentes investigaciones realizadas utilizando la escala de "intervalos sucesivos" y el "diferencial semántico" de Osgood, se arribó a la conclusión que la primera mide lo mismo que los adjetivos bipolares que integran el factor evaluativo de la escala de Osgood. Por lo tanto, correlacionando ambos puntajes, podemos obtener una medida de la validez de la escala construida según el método Thurstone.
- 3) Los adjetivos bipolares que integran los factores de Actividad y Potencia de la escala del "diferencial semántico" añaden un valioso elemento de juicio para la predicción del comportamiento frente al objeto actitudinal.

c) Se elaboraron dos cuestionarios (uno para las personas que estaban en la etapa prejubilatoria y otro para las que ya se encontraban jubiladas). Estos cuestionarios eran semiestructurados con preguntas abiertas y cerradas en donde, además de los datos básicos (edad, sexo, estado civil, nivel educacional, etc.), se requería información acerca de diferentes aspectos relacionados con la actividad laboral actual o anterior, a los proyectos, al uso del tiempo libre, al grado de satisfacción con el uso del mismo, al grado de creencia religiosa, a la percepción de apoyo social, al grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio futuro o actual, al nivel de autoestima, etc.

d) Para analizar la relación entre las **actitudes** hacia la **jubilación** y ciertos factores de personalidad, fue seleccionado el Test 16 Factores de Personalidad (16 P.F.) de Cattell (1970). Este test apunta a una autoevaluación consciente del sujeto, al proporcionar la imagen que esa persona tiene de sí misma. Obviamente, esta autoevaluación puede, en algunos casos, no ser acertada por diferentes razones como ser el desconocimiento de sí mismo, el tratar de ajustar las respuestas a lo que se considera socialmente aceptable, etc. No obstante ello, este instrumento fue elegido porque, además de resultar de fácil aplicación y evaluación, ha demostrado -a través de diversos análisis- poseer estabilidad factorial (Richaud de Minzi et al., 1977; Rodríguez Feijóo y Rimoldi, 1976). Fue adaptado a nuestro medio y estandarizado para sujetos normales argentinos (Rodríguez Feijóo, 1981, 1982). Consta de 187 ítems con tres

opciones de respuesta cada uno. El sujeto debe elegir sólo una. La evaluación se realiza sumando los puntajes correspondientes a las respuestas dadas a los 187 ítems que integran los 16 factores de personalidad. Es decir, que el sujeto obtiene 16 puntajes, uno por cada factor.

e) Para analizar la relación entre las **actitudes** hacia la **jubilación** y la creencia en el control de los sucesos de la vida cotidiana fue utilizada una versión abreviada de la escala de "Locus de Control" basada en la formulación original de Rotter (1966).

Evidentemente las creencias del control personal que implican sentimientos de dominio de las situaciones cotidianas o ausencia de estos sentimientos, constituyen factores esenciales que influyen en el grado de satisfacción vital.

Existe una gran diferencia entre creer en la habilidad y el esfuerzo personal o creer en la suerte o el poder de los otros.

La escala original de Rotter contiene 29 ítems con dos alternativas de respuesta para cada uno de ellos.

3.2.2. Sujetos

Los instrumentos de medición fueron administrados a una muestra no probabilística de tipo accidental integrada por 350 personas, residentes en un gran centro urbano como es la ciudad de Buenos Aires. El tamaño de la

muestra fue determinado de acuerdo a la tabla presentada por Krejcie y Morgan (1970).

Como se deseaba controlar la variable "estado de salud", fueron eliminados 50 casos que expresaron tener mala salud. La muestra quedó reducida, entonces, a 300 personas, mayores de 55 años (el 50% se encontraba en la etapa prejubilatoria y el 50% restante en la posjubilatoria). En cuanto a la edad, el 60% tenía entre 55 y 64 años, el 28% entre 65 y 69 años y el 12% entre 70 y 90 años (ver tabla 1). El promedio de edad para toda la muestra fue de 64.23 años con una desviación estándar de 2.04.

Con respecto a la variable género, el 58% eran mujeres y el 42% eran varones (ver tabla 2). En cuanto al nivel educacional, el 38% tenía educación primaria, el 46% secundaria y sólo el 16% educación universitaria (ver tabla 3). Por último, en cuanto al nivel ocupacional (actual o anterior), el 32% tenía bajo nivel (obreros, empleadas domésticas, etc.), el 46% un nivel medio (empleados administrativos, pequeños comerciantes, etc.) y el 22% restante un nivel ocupacional medio alto (empresarios, profesionales, etc.) (ver tabla 4).

3.2.3. Estudio piloto

Se administraron los instrumentos de medición a una muestra piloto integrada por 50 personas mayores de 55 años, jubilados y no jubilados, de ambos sexos. A partir de la experiencia obtenida en esta administración, se

corrigieron algunas preguntas de los cuestionarios y se decidió administrar sólo los factores: Factor A (Afectividad), Factor C (Fuerza del yo), Factor O (Tendencia a la culpabilidad) y Factor Q₄ (Ansiedad) del Test 16 P.F. de R. Cattell. Las razones por las que sólo se consideraron estos factores fueron, por un lado, por suponer que estos rasgos de personalidad podrían tener alguna relación con las *actitudes* hacia la *jubilación*, y por otro lado, para que la entrevista no resultara tan extensa, provocando rechazo o fatiga en el respondente. Por este último motivo, también se abrevió la escala original de Locus de Control de Rotter (1966), seleccionando sólo ocho ítems. El criterio seguido para dicha selección fue que el contenido de los mismos resultara claro y acorde con el grupo etáreo que integraba nuestra muestra.

3.2.4. Recolección de los datos

La recolección de los datos resultó una tarea ardua que demandó mucho tiempo.

Fueron entrevistados responsables de diferentes clubes de jubilados con el fin de obtener autorización para llevar a cabo la administración de los instrumentos a los jubilados que frecuentaban dichos centros. Luego de obtenido el consentimiento, se entrevistó a aquellos adultos mayores que acordaron libremente participar en la investigación. A estas personas se les solicitó que me contactaran con otras conocidas por ellos que fueran

mayores de 55 años, aunque no concurrieran a centros de jubilados. También se concurrió a diferentes oficinas de ANSES, PAMI, a distintos centros de atención de obras sociales y de medicina prepaga. A algunas personas se les administraron los instrumentos mientras esperaban ser atendidas y con otras se arreglaba una cita para otra oportunidad. La recolección de datos de las personas en etapa prejubilatoria resultó ser una tarea más sencilla. Se concurrió a diferentes ámbitos laborales y se solicitó autorización para administrar los instrumentos de medición a aquellas personas mayores de 55 años, aún no jubiladas, que estuvieran dispuestas a colaborar con la investigación.

3.2.5. Técnicas estadísticas

Se calcularon coeficientes de correlación r de Pearson para medir la confiabilidad y validez de las escalas. En algunos casos fueron aplicados "t" test para comparar las medias aritméticas de muestras independientes. Se calcularon χ^2 para analizar la relación entre las variables independientes y la variable dependiente (**actitudes** hacia la **jubilación**). Se utilizó χ^2 por ser una prueba no paramétrica que no requiere el supuesto de la distribución normal de los datos y de la homogeneidad de sus variancias como ocurre con el análisis de variancia (Cortada de Kohan, 1994).

En los casos en que las frecuencias teóricas o esperadas eran menores que 5 y por lo tanto, no resultaba posible calcular χ^2 , se realizó la

interpretación de la asociación entre las variables a partir de las diferencias entre los porcentajes.

3.3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Si bien los resultados obtenidos se refieren a las respuestas dadas por las 300 personas que integran nuestra muestra, ésta fue lo suficientemente heterogénea como para permitirnos ofrecer un análisis de las **actitudes** hacia la **jubilación** según diferentes variables tales como edad, género, estado civil, educación, ocupación, conformidad con el monto presente o futuro del haber jubilatorio, uso del tiempo libre, etc. y de cómo influyen estas variables sobre dichas **actitudes**.

En términos generales, al analizar las **actitudes** hacia la **jubilación** de todo el grupo entrevistado, se observa que: el 51% tiene una actitud desfavorable, el 13% una actitud neutra y el 36% una actitud favorable. Nótese que la mayoría de los sujetos encuestados tienen **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación**. Cuando comparamos las **actitudes** de las personas que están en la etapa prejubilatoria con las que están en la etapa posjubilatoria, se observa que es mayor la proporción de personas pertenecientes al primer grupo con **actitudes** desfavorables* (ver tabla 5).

* Cuando se administraron los instrumentos de medición, aún no se había presentado el nuevo proyecto de reforma previsional. Es muy probable que el porcentaje de personas en la etapa pre-jubilatoria con actitudes desfavorables hacia la jubilación actualmente se haya incrementado dado que, según este proyecto, el monto de las futuras jubilaciones se verá reducido en una parte importante y sólo recibirán un pequeño aumento los jubilados que perciban actualmente el haber mínimo de \$ 150.

El valor de χ^2 obtenido nos indica que no hay independencia entre estas dos variables ($\chi^2 = 7.20$, significativo al 5%).

Una de las posibles explicaciones, entre otras, de estos resultados es que la mayoría de las personas temen a la **jubilación** por el hecho de que sus ingresos se verán reducidos en forma considerable.

En la mayoría de los casos, la **jubilación** supone una disminución de aproximadamente la mitad o más de los ingresos. En nuestro país no se puede trabajar en relación de dependencia estando jubilado, a menos que se renuncie a una parte del haber jubilatorio*. Por otra parte, la posibilidad de obtener un trabajo remunerado, una vez jubilado, para poder compensar la reducción de los ingresos y así continuar con el estilo de vida que se ha llevado hasta el momento del cese laboral, se ha convertido -debido al alto nivel de desempleo por el que atraviesa nuestra sociedad- en una meta casi inalcanzable.

Dentro del grupo de personas ya jubiladas, si bien existe una proporción considerable con **actitudes** desfavorables (43%), ésta es menor que la del grupo prejubilatorio (59%). Una posible explicación sería que las personas jubiladas ya no tienen los gastos relacionados con su actividad laboral (transporte, vestimenta, comidas en restaurantes o bares, etc.) ni deben gastar con sus hijos en alimentación, educación, vestimenta, etc. porque la mayoría de ellos ya se ha independizado económicamente. También es cierto que en esta etapa aumentan los gastos en consultas médicas y

* La única excepción es para actividades de docencia e investigación.

compra de medicamentos, pero esto se ve compensado de algún modo porque los símbolos de status (vestimenta, modelo del auto, etc.), que tienen un significado importante para muchas personas jóvenes y de mediana edad, pierden significado para los adultos mayores. Esto se debe a que la experiencia de vida con la que cuentan les ha enseñado a distinguir entre lo esencial y lo accesorio, y en la mayoría de los casos aprendieron que la posesión de esos símbolos de status no tiene relación con la satisfacción vital.

Además de lo expuesto, el motivo más importante de la disminución en el porcentaje de **actitudes** desfavorables en este grupo sea probablemente el proceso de socialización anticipatoria que la mayoría de las personas realizan antes de jubilarse.

Este proceso ayuda a la adaptación a la nueva situación de reducción de los ingresos.

Muchos jubilados deciden mudarse a una vivienda más pequeña que les ocasiona menos gastos y evitan realizar otros gastos superfluos. Por otra parte, sólo el 48% de las personas jubiladas entrevistadas manifestó que sus ingresos provenían únicamente del haber jubilatorio, mientras que el 52% restante manifestó que además del haber jubilatorio contaban con el alquiler de alguna propiedad, intereses por algún depósito bancario, ayuda económica de los hijos o familiares cercanos, etc.

El hecho de que se produzca una suerte de adaptación a esta situación injusta no debe hacernos olvidar que la mayoría de los jubilados en nuestro

país vive en la pobreza o casi en la pobreza, necesitando alguna ayuda económica de parte de sus familiares más cercanos*.

Por otra parte, tal como sostiene Kalish (1983), hay personas que nunca sufrieron por tener un ingreso escaso y deben afrontar por primera vez esta situación en los últimos años de su vida.

Cuando en otras sociedades, la **jubilación** significa la "consecuencia de una meta largo tiempo acariciada" (Davidson y Kunze, 1965) y el poder disfrutar de un bien merecido descanso, en la nuestra la **jubilación** se asocia con pobreza, inutilidad y marginación.

Al analizar la influencia de diversas variables sobre las **actitudes** hacia la **jubilación** en las etapas pre y posjubilatoria, observamos lo siguiente:

1) Edad

Como era de esperar, a medida que aumenta la edad, las **actitudes** son más favorables hacia la **jubilación**, tanto en la etapa anterior como en la etapa posterior al cese laboral (ver tabla 6).

Sí bien las personas de 70 años o más desean tener una vejez activa, también desean liberarse de un trabajo reglamentado con exigencias de cumplimiento de largas jornadas laborales para poder dedicarse a actividades más libres y adecuadas a sus posibilidades.

* Según datos de ANSES de febrero de 2000, el 70% de los jubilados de la Argentina

En realidad, lo que influye significativamente más que la edad es la distancia temporal de la fecha de cese laboral.

Tal como opina Úrsula Lehr (1980), "la angustia ante la **jubilación** tiende a elevarse al máximo cuando el sujeto se aproxima a la edad reglamentaria, sobre todo en aquellos sujetos de alto nivel ocupacional, que alcanzan la más alta categoría laboral poco antes de jubilarse y que en consecuencia muestran mayor resistencia a renunciar a la posición que acaban de conseguir".

La crisis vital que conlleva la **jubilación** comienza aproximadamente dos años antes de que se produzca la misma y continúa dos años después del cese laboral, período en que la persona logra adaptarse a la nueva situación. Esto, por supuesto, no ocurre en todos los casos, pero sí en la mayoría de ellos. Cuando comparamos las medias aritméticas obtenidas en la escala de **actitudes** hacia la **jubilación** de aquellas personas que les falta más de 2 años o bien llevan más de dos años jubiladas, con las medias aritméticas de aquellos que les falta menos de 2 años o bien aún no han pasado 2 años como jubilados, encontramos una diferencia estadísticamente significativa al nivel de .01 (ver tabla 7).

percibe un haber jubilatorio que oscila entre \$ 150 y \$ 300.

2) Género

Las mujeres tienen **actitudes** más favorables que los hombres, y esta relación se mantiene cuando comparamos el grupo prejubilatorio con el grupo posjubilatorio (ver tabla 8).

Según Townsend (1964), "las mujeres, en contraposición con los hombres, raramente experimentarían la **jubilación** como algo poco tranquilizador. Consideran esencialmente toda actividad fuera de la casa como una posibilidad de mejorar la economía doméstica y de tratar con otras personas y no, como sucede con los hombres, como el principal medio de ganar dinero, consideración, satisfacciones... y como justificación en sí de la vida". Si bien este autor excluye de su consideración a las mujeres que se hallan profundamente vinculadas con su trabajo (ya sea por necesidad económica o por vocación), es una realidad que en general, el hombre sufre con la **jubilación** la pérdida de un rol fundamental, mientras que la mujer mantiene el rol de cuidado y atención del hogar.

3) Estado civil

Con respecto al estado civil, las diferencias encontradas no resultaron estadísticamente significativas en cuanto a las **actitudes** hacia la **jubilación** (ver tabla 9). Cuando introducimos la variable género considerando la totalidad de la muestra (ver tabla 10), si bien los χ^2 obtenidos no resultaron estadísticamente significativos, se observan ciertas tendencias: las mujeres casadas de nuestra muestra poseen **actitudes** más favorables hacia la **jubilación** que las solteras o viudas, mientras que con los hombres ocurre exactamente lo contrario: los solteros o viudos poseen **actitudes** más favorables que los casados.

Una posible explicación de estos resultados sería que las mujeres casadas desean disponer de más tiempo para la atención de su hogar que las solteras o viudas, mientras que los hombres casados sienten mayor temor que los solteros o viudos, a que el monto de la **jubilación** que van a percibir les resulte insuficiente, dado que consideran que deben ser ellos principalmente los que deben afrontar los gastos de su grupo familiar.

* Para simplificar el análisis se han agrupado las categorías soltero/a, separado/a, viudo/a en una sola categoría denominada "solo", y las categorías casado/a y vínculo matrimonial de hecho en la categoría "en pareja".

4) Nivel educacional

En cuanto al nivel educacional, se observa en las dos etapas (pre y posjubilatoria) que la proporción mayor de personas con **actitudes** desfavorables se encuentran entre las que tienen estudios secundarios, mientras que la proporción mayor de personas con **actitudes** favorables se encuentran en las personas con estudios primarios (ver tabla 11).

Por otra parte, se observa una reducción considerable en la etapa posjubilatoria en relación a la prejubilatoria de la proporción de personas universitarias con **actitudes** desfavorables.

5) Nivel ocupacional

Se encontró asociación entre nivel educacional y nivel ocupacional. Es de hacer notar que esta correspondencia, en términos generales, aún se mantiene para la cohorte de 55 años o más, fenómeno que no ocurre en forma tan generalizada en los jóvenes (ejemplo: arquitecto que trabaja como taxista).

Tal como sucede con el nivel educacional, tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria, el porcentaje mayor de personas con **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** pertenece al nivel ocupacional medio, mientras que el porcentaje mayor con **actitudes** favorables se encuentra dentro de las personas con nivel ocupacional bajo (ver tabla 12).

Existe evidencia empírica que los trabajos que requieren esfuerzo físico y largas jornadas laborales influyen para que el sujeto tenga **actitudes** positivas hacia el cese laboral. Por otra parte, aquí también se observa una reducción considerable en la etapa posjubilatoria en relación a la prejubilatoria de la proporción de personas con **actitudes** desfavorables que pertenece a la categoría medio alta del nivel ocupacional. Una posible explicación es que en la etapa anterior a la **jubilación**, las personas que ocupan cargos gerenciales o de alto status, tienen una actitud más desfavorable hacia la **jubilación** porque temen la pérdida de prestigio y poder que les otorga su cargo, pero una vez jubilados, logran adaptarse a la nueva situación ya sea porque pueden seguir trabajando en forma autónoma como ocurre con muchos profesionales o bien porque disponen de otros ingresos. En el caso del nivel ocupacional medio, si bien las personas de esta categoría no cuentan con los recursos del nivel medio alto y deben reducir, en consecuencia, su nivel de vida en forma considerable porque en general su reinserción laboral luego de la **jubilación**, se hace aún más difícil que en el caso de los profesionales u obreros; no obstante ello, la proporción de personas con **actitudes** desfavorables se reduce en la etapa posjubilatoria. Quizás, esto también pueda atribuirse al proceso de socialización anticipatoria que se produce antes del cese laboral.

6) Satisfacción laboral

Según nuestro estudio, en la etapa prejubilatoria hemos encontrado asociación negativa, estadísticamente significativa entre el grado de satisfacción laboral y las **actitudes** hacia la **jubilación** ($\chi^2 = 7.74$, significativo al 0.5). Así es, que las personas que están satisfechas con su trabajo tienen **actitudes** más desfavorables hacia la **jubilación** que aquellas que se encuentran insatisfechas (ver tabla 13). En la etapa posjubilatoria, si bien no hallamos una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2 = 5.01$), se observa la misma tendencia.

Una situación laboral experimentada como negativa por las personas de 55 años o más refuerza el deseo de dejar el trabajo; en cambio, las personas satisfechas con su trabajo y que se enfrentan abruptamente con la edad obligatoria para jubilarse tienen **actitudes** desfavorables hacia el cese laboral.

7) Relaciones laborales

Las categorías de esta variable "muy buenas" y "buenas" fueron agrupadas en la categoría "buenas" y las categorías "regulares" y "malas", en la categoría "malas" con el objeto de poder calcular χ^2 , aunque de todos modos no fue posible aplicarlo.

De acuerdo a los porcentajes, sobre todo en la etapa prejubilatoria, la proporción mayor de personas con **actitudes** desfavorables hacia la

jubilación se encuentra dentro de aquellas que tienen buenas relaciones laborales (ver tabla 14).

Resulta interesante destacar que probablemente debido al deterioro de las relaciones laborales que se ha dado en los últimos tiempos, como resultado entre otros motivos del alto índice de desempleo, como ya dijimos anteriormente, la proporción de personas en la etapa prejubilatoria que tienen malas relaciones laborales (23%) es notablemente superior a la proporción de personas ya jubiladas que dicen haber tenido malas relaciones laborales (11%).

Oddone (1991) encontró en una investigación sobre la preparación para la **jubilación**, que las pérdidas de las relaciones laborales no implican necesariamente ser fuente de malestar luego del retiro.

8) Apoyo social percibido

Basándonos en la lectura de los porcentajes, observamos que en las dos etapas la proporción mayor de personas con **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** se encuentra entre aquellas que no cuentan nunca con "alguna persona (familiar, amigo o vecina) que los pueda ayudar para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma" (ver tabla 15).

Es en los grandes centros urbanos, como la ciudad de Buenos Aires, en donde frecuentemente ocurre que los adultos mayores que no tienen familiares les resulte difícil entablar amistades solidarias con los vecinos,

dado que la mayoría de ellos se encuentran muy ocupados, ya sea estudiando, trabajando o tratando de resolver sus propios problemas y fundamentalmente no se sienten motivados a otorgar el apoyo que necesitan los adultos mayores y algunas veces, aunque estén motivados no saben cómo ofrecer ese apoyo. Es posible que las personas que se encuentran en esta situación tengan **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** porque a pesar del deterioro de las relaciones laborales, el ámbito laboral se convierte, a veces, en el único espacio en donde pueden interactuar con otras personas, y es allí donde perciben que cuentan con cierto grado de apoyo social.

9) Uso del tiempo libre

Cuando se preguntó cómo empleaban el tiempo libre, las respuestas dadas por el grupo prejubilatorio fueron en orden decreciente: mirar televisión o escuchar radio, salir a caminar, ir al cine o al teatro, practicar algún deporte, reunirse con familiares o amigos, viajar, etc.

Cuando se preguntó cómo desearían emplear su tiempo libre, las respuestas fueron en orden decreciente: viajar, practicar algún deporte, reunirse con familiares o amigos, ir al cine o al teatro, caminar, ver televisión o escuchar radio, etc.

Como puede observarse, hay discrepancia entre lo que la gente hace en su tiempo libre y lo que desearía hacer en cuanto al orden de prioridades. Esta falta de concordancia también fue encontrada en una investigación

realizada sobre el uso del tiempo libre y la personalidad en los jóvenes (Rodríguez Feijóo, 1989).

También encontramos este tipo de discrepancia en el grupo de jubilados. Las actividades que realizan en orden decreciente son: mirar televisión o escuchar radio, caminar, reunirse con familiares o amigos, realizar diferentes tareas en el hogar, ir al cine o al teatro, etc.

Las actividades que desearían hacer en orden decreciente son: viajar, ir al cine o al teatro, reunirse con familiares o amigos, caminar, realizar diferentes tareas para el hogar, etc.

El hecho de que las personas mayores ocupen su tiempo libre en forma prioritaria mirando la televisión o escuchando la radio se debe probablemente a que ambos entretenimientos resultan económicos, cómodos y de fácil acceso.

La participación de las personas mayores en asociaciones deportivas, culturales o religiosas es muy escasa, fundamentalmente en las personas ya jubiladas. En nuestra sociedad, la mayoría de las personas mayores ocupan su tiempo libre en actividades relacionadas con su hogar y su familia. Es interesante destacar que en el grupo de jubilados hay sólo concordancia en cuanto a lo que hacen y a lo que les gustaría hacer con respecto a "reunirse con familiares o amigos", colocado en tercer lugar en cuanto al uso del tiempo libre. En cuanto al grupo prejubilatorio, si bien manifiestan deseos de reunirse con familiares o amigos en tercer lugar, en la práctica esta actividad está relegada a un quinto lugar.

Más de la mitad de las personas encuestadas (53%) respondió que no siempre puede elegir sus distracciones libremente. Las razones de este impedimento fueron, en la mayoría de los casos, los recursos económicos escasos y/o las obligaciones familiares. Esta discrepancia entre lo que hacen y lo que desearían hacer, por ejemplo: viajar, concurrir con más frecuencia al cine o al teatro, etc. incide en el grado de satisfacción que experimentan con el uso del tiempo libre. A pesar de las dificultades que se presentan por falta de recursos económicos, existen de todos modos posibilidades de realizar algunas de las actividades que uno siempre deseó hacer y no pudo concretarlas y que por otro lado, a veces resultan gratuitas o muy poco costosas. Así, por ejemplo, se puede asistir a talleres de pintura, de literatura, de teatro, recibir clases de corte y confección, de danza, de cocina, de electricidad, hacer gimnasia, visitar museos, asistir a clubes de jubilados, asociaciones barriales, colaborar en las parroquias o en otras instituciones con alguna tarea solidaria, conocer nuevos lugares dentro de nuestro país y estudiar desde un idioma hasta una nueva carrera universitaria.

Si bien, como ya hemos dicho, en la vejez se dan algunos cambios físicos (menor resistencia física, salud más precaria, disminución de la audición, de la vista, etc.) y mentales (disminución de la memoria, mayor lentitud en la respuesta, etc.), éstos en sí no son tan importantes, ya que la inteligencia no se pierde con la edad, la pérdida de memoria no es inevitable ni irreversible y la capacidad de aprendizaje no disminuye,

aunque cambie la velocidad de asimilación. Por lo tanto, las personas mayores, a pesar de las pérdidas de roles laborales, de la muerte de seres queridos y de la reducción de sus ingresos, cuentan aún con recursos personales para seguir manteniéndose activos y sustituir por otras las tareas que ya no pueden realizar. Resulta empíricamente evidente que si las personas mayores realizan no muchas tareas, sino aquellas que les resulten interesantes y atractivas, se sentirán más autosuficientes, más útiles a sí mismas y a los demás, lo cual finalmente redundará en un mayor grado de bienestar psicofísico.

- Actividades solidarias

Solamente el 15% de las personas que integran nuestra muestra respondió que realizaba algún tipo de tarea solidaria. Lamentablemente esta es una proporción pequeña porque todos sabemos que en el mundo en que vivimos, lleno de inseguridades y exclusiones, lo que sentimos con claridad es nuestra sensación de debilidad, y esta sensación sólo puede disminuir a través de la solidaridad. Debido al importante recurso que significan los jubilados para llevar a cabo tareas solidarias, sería útil para la sociedad aprovecharlo en forma inteligente y humanitaria (por ejemplo: abuelos adoptivos de niños discapacitados o enfermos).

Dorfman y Moffett (1987) comprobaron que el predictor social más efectivo de un estado de ánimo elevado es el incremento del número de actividades voluntarias.

En cuanto a la relación entre la realización de actividades solidarias y las **actitudes** hacia la **jubilación** (ver tabla 16), podemos observar que las personas que realizan tareas solidarias tienen **actitudes** más favorables hacia la **jubilación**, tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria. (Los χ^2 calculados resultaron significativos al .05).

- Grado de satisfacción con el uso del tiempo libre

Como era de esperar, a mayor grado de satisfacción con el uso del tiempo libre, las **actitudes** hacia la **jubilación** son significativamente más favorables tanto en la etapa pre como en la poslaboral (ver tabla 17).

- Grado de creencia religiosa

En cuanto al grado de creencia religiosa, la mayoría de los integrantes de nuestra muestra (55%) expresaron creer en forma relativa o moderada.

En la tabla 18, se observa que a mayor grado de creencia religiosa, las **actitudes** hacia la **jubilación** son más favorables, tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria.

Parecería que la creencia en un Ser Superior contribuye a una mejor aceptación y adaptación a las diferentes etapas por las que inexorablemente debemos atravesar en la vida. Además, las actividades de tipo espiritual producen serenidad y en consecuencia mejoran las relaciones con los demás.

- Ritmo con el que transcurre el tiempo

En la etapa prejubilatoria el mayor porcentaje de personas con **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** corresponde a aquellas para quienes el tiempo transcurre normalmente, mientras que en la etapa posjubilatoria el mayor porcentaje con **actitudes** desfavorables corresponde a aquellas para quienes el tiempo transcurre lentamente. En este último caso, el disponer de todo el tiempo libre y no saber cómo utilizarlo se convierte en una especie de castigo y para evitar el aburrimiento, se acaba realizando una serie de tareas con el fin de “matar el tiempo” o “llenar el tiempo” en vez de utilizarlo realizando actividades atractivas y gratificantes.

La mayor proporción de personas con **actitudes** favorables hacia la **jubilación**, tanto en la etapa anterior como posterior a ella, se encuentra entre aquellas para las que el tiempo transcurre rápidamente (ver tabla 19).

- Deseos de jubilarse

Como era de esperar, existe asociación positiva, tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria, entre los deseos de jubilarse y las **actitudes** hacia la **jubilación** (ver tabla 20).

- Deseos de continuar trabajando después de la jubilación

En la etapa prejubilatoria existe asociación negativa y estadísticamente significativa ($\chi^2 = 20.23$) a nivel de 0.01 entre el deseo de continuar trabajando y las **actitudes** hacia la **jubilación**. En la etapa posjubilatoria se da la misma tendencia, aunque el χ^2 obtenido (1.05) no resultó estadísticamente significativo (ver tabla 21).

- Autoevaluación*

El 15% del total de la muestra respondió que se desempeñaba mejor en las actividades que realizaba en relación con otras personas de su mismo sexo y edad. El 61% respondió que se desempeñaba igual y el 24% restante respondió que se desempeñaba peor.

* Aunque la variable autoevaluación es multidimensional (Casullo, 1990), con el fin de que el cuestionario no resultara tan extenso, se formuló la pregunta: "Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza?", sabiendo que esta pregunta resulta un indicador incompleto para medir la autoevaluación ya que más bien mide la "apreciación relativa".

Tanto en la etapa pre como posjubilatoria se observa que existe la siguiente tendencia: A mayor autoevaluación, las **actitudes** hacia la **jubilación** son más favorables, mientras que a menor autoevaluación, las **actitudes** son más desfavorables (ver tabla 22).

Resulta necesario destacar el aumento del porcentaje de personas con baja autoevaluación después de la **jubilación** (30%) en relación al porcentaje de personas con baja autoevaluación (17%) en la etapa anterior a la **jubilación**. Según Young (1989), Laforest (1989), Buendía y Riquelme (1991), las pérdidas asociadas a la **jubilación** constituyen una agresión a la autoestima, a la identidad y a las convicciones que se tienen para vivir.

- Proyectos para el futuro

Tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria, la existencia de proyectos para el futuro incide en la favorabilidad de las **actitudes** hacia la **jubilación**. Los χ^2 obtenidos resultaron significativos al 0.01 (ver tabla 23).

Lamentablemente, sólo el 31% del total de nuestra muestra expresó que tenía proyectos para el futuro.

- Conformidad con el monto del haber jubilatorio

Nótese que sobre el total de la muestra, 186 sujetos, es decir el 62%, no está conforme con el haber jubilatorio. En la etapa prejubilatoria el 69% dice estar disconforme con el haber jubilatorio que recibirá en el futuro*, mientras que en la etapa posjubilatoria el porcentaje de disconformes disminuye al 55%.

Es necesario destacar que resulta justo y necesario que las personas que han trabajado gran parte de su vida reciban luego del cese laboral una retribución que les permita vivir dignamente, tal como ocurre en otros países del mundo. Lamentablemente, debido a múltiples factores, ya sea económicos, de malas administraciones gubernamentales (utilización de los aportes jubilatorios para otros fines), de falta de equidad en la asignación de los haberes, etc., en nuestro país, desde hace mucho tiempo atrás, la mayoría de los jubilados no recibe un haber jubilatorio proporcional a los aportes realizados para tal fin durante toda su vida laboral.

Tal como era de esperar, las **actitudes** hacia la **jubilación** se asocian positivamente con el grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio ya sea presente o futuro (ver tabla 24). Los χ^2 obtenidos resultaron significativos al .01.

* Posiblemente este porcentaje se verá incrementado debido al nuevo proyecto previsional.

- Disponibilidad de otros ingresos además de la jubilación

A mayor disponibilidad de otros ingresos, **actitudes** más favorables hacia la **jubilación** tanto en la etapa pre como en la posjubilatoria (ver tabla 25). Los χ^2 obtenidos resultaron significativos al .01.

En la etapa prejubilatoria, el 50% expresó contar con otros ingresos además de su haber jubilatorio en el momento del cese laboral, mientras que en la etapa posjubilatoria el 54% expresó contar con otros ingresos. Dentro de este último grupo, sólo el 47% afirmó que eran ingresos propios, mientras que para el 53% restante esos otros ingresos provenían de la ayuda de familiares, principalmente de los hijos.

- Preparación previa

Las **actitudes** hacia la **jubilación** y el considerar necesario una preparación previa se asocian en forma negativa y estadísticamente significativa.

En la etapa prejubilatoria los sujetos con **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** expresaron la conveniencia de realizar una preparación previa para la **jubilación** (cursos preparatorios, terapias breves, etc.), mientras que los que poseen **actitudes** favorables consideran que una preparación previa es innecesaria. En la etapa posjubilatoria sólo el 28% expresó la

necesidad de una preparación previa y dentro de ese grupo, el 64% expresó tener **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** (ver tabla 26).

- Relación entre las **actitudes** hacia la **jubilación** y ciertos rasgos de personalidad

Al analizar las medias aritméticas obtenidas en los cuatro factores de personalidad del test 16 P.F. por los sujetos con **actitudes** favorables y desfavorables hacia la **jubilación**, se observa lo siguiente:

Las personas con **actitudes** favorables hacia la **jubilación** obtuvieron puntajes significativamente más altos en afectividad y fuerza del yo y puntajes significativamente más bajos en tendencia a la culpabilidad y ansiedad que las personas con **actitudes** desfavorables.

Al aplicar el "t" test se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas al nivel de .01 (ver tabla 27). En otras palabras, las personas con **actitudes** favorables hacia la **jubilación** son más afectuosas, más participativas, más estables emocionalmente, más maduras y más tranquilas que las personas con **actitudes** desfavorables. Estas últimas tienen mayor tendencia a la culpabilidad, son más aprensivas, inseguras, preocupadas, solitarias, ansiosas, tensas y frustradas que las que tienen **actitudes** favorables.

Con respecto a la variable "locus de control", al relacionarla con las **actitudes** hacia la **Jubilación**, el χ^2 obtenido resultó significativo al .01 ($\chi^2 = 12.09$).

Así observamos que las personas que presentan un equilibrio entre el control interno y el externo poseen **actitudes** más favorables hacia la **Jubilación** que aquellas en que se da un predominio de uno u otro tipo de control (ver tabla 28).

Johnson y Sarason (1978) demostraron que los eventos vitales negativos se relacionaban en forma estadísticamente significativa con la depresión y la ansiedad sólo en las personas con un fuerte predominio del control externo. Por otra parte, aquellas personas con un marcado predominio del control interno, se sienten muy responsables de los resultados que obtienen, por lo tanto, cuando fracasan pueden llegar a sentir una gran frustración y a autoculparse.

En consecuencia, era esperable que las personas que presentan un equilibrio entre los dos tipos de control tengan una mayor aceptación de la realidad y en este caso de la inevitable etapa del cese laboral.

Estos resultados corroboran la hipótesis formulada previamente.

Concluyendo, dado el alto porcentaje de personas con *actitudes* desfavorables hacia la *jubilación* que hemos encontrado en nuestro estudio, surge la conveniencia de realizar una preparación previa (cursos informativos, terapias breves, etc.) para aquellas personas que están próximas al cese laboral, así como también la necesidad del empleo de diversas estrategias de intervención para ayudar a aquellas personas ya jubiladas que no logran una buena adaptación a su situación. Coincidimos en este aspecto con Saez Narro (1998), para quien la intervención previa y posterior a la *jubilación* es algo fundamental, como un recurso ineludible para una correcta adecuación y vivencia equilibrada durante la *jubilación*. Se trata, según este autor, que el sujeto asuma la *jubilación* como un derecho tras una vida de trabajo, y no como una imposición forzada que lo separa del normal desarrollo de su vida cotidiana.

Con respecto a los cursos preparatorios para la *jubilación*, la experiencia recogida en diferentes países* y, en menor escala en el nuestro, muestra resultados diversos. En ocasiones, se ha observado que las personas próximas a jubilarse, viven el tiempo libre del que dispondrán cuando se jubilen como un derecho adquirido, en el que nadie tiene autorización para intervenir tratando de organizárselo, presentando en consecuencia, resistencia para asistir a estos cursos. Por lo tanto, quizás, la estrategia más eficaz, consistiría en impartir sólo algunas clases grupales

* Según el Informe Pearson de la Universidad de Liverpool, se estima que menos del 5% de las personas que se encuentran en la etapa prejubilatoria en la Comunidad Económica Europea reciben algún tipo de preparación previa para la jubilación (Lansey y Pearson, 1989).

de información general acerca de la etapa jubilatoria y ofrecer a aquéllos sujetos que presentan **actitudes** desfavorables hacia la **jubilación** una breve asistencia psicológica que les permita reducir el temor y la ansiedad que se les presentan ante esta nueva etapa existencial.

Por último, debemos señalar que el aumento de la expectativa de vida trajo como consecuencia que el número de años de vida en la etapa poslaboral sea aproximadamente el mismo que en la etapa prelaboral. Tal como señala Fernández Álvarez (1995), "la humanidad constata, con una conciencia temblorosa, que los cambios de cantidad (extensión de la expectativa de vida) no significan cambios de calidad".

Por ello, como sostuve anteriormente, dado que la **ancianidad** es una etapa natural e inexorable por la que atraviesa todo aquel que no muere joven, es necesario y urgente modificar el estereotipo negativo acerca de esta etapa de la vida. Este estereotipo surge, entre otros factores, de la internalización de normas **prejuiciosas** a través del proceso de socialización. Por lo tanto, los agentes principales de este proceso, es decir, la familia, la escuela, los medios de comunicación de masas, etc. deberían intentar transformar a través de la persuasión y del ejemplo las **actitudes** negativas en positivas. Este cambio redundará en una mejor calidad de vida para las personas mayores actuales y futuras y sólo así los esfuerzos de la Medicina para prolongar la vida tendrán un sentido cabal.

Julio de 2001

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abelson, R.P. (1972). Are attitude necessary? In: **Attitudes Conflict and Social Change**. New York: Academic Press.
- Adorno, T.W. et al. (1950). **The Authoritarianism Personality**. New York: Harper and Row.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. **Psychological Bulletin**, **84**, 888-918.
- Allport, G.W. (1935). **Attitudes. A Handbook of Social Psychology**. Worcester, Mass: Clark University Press, 789-844.
- Ashmore, R.D. y Del Boca, F.K. (1981). **Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping**. En Hamilton, D.L. (ed.) **Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior**, Hillsdale, N.J.: Erlbaum
- Atchley, R.C. (1977). **The social forces in later life** (2nd ed.). Belmont, C.A.: Wadsworth.
- Bandura, (1987). **Pensamiento y acción**. Barcelona: Martínez Roca.
- Beck, A.T. (1974). Cognition, affect and psychopathology. In: H. London & R.E. Nisbett (Eds.). **Thought and feeling**. Chicago, Ill: Aldine.
- Beck, A.T. (1976). **Cognitive therapy and the emotional disorders**. Nueva York: International University Press.
- Berkowitz, L. (1972). **Social Psychology**. Blenviews: Scott Foresman.
- Belsky, J.K. (1996). **Psicología del envejecimiento**. Barcelona: Masson.
- Billig, M. (1984). Racisme, préjugés et discrimination. En: S. Moscovici (dir.). **Psychologie Sociale**. París: PUF, pp. 449-472.

- Bodenhause, G.V.; Kramer, G.P.; Susser, K. (1994). Happiness and stereotypic thinking in social judgment. **Journal of Personality and Social Psychology**, 66, 621-632.
- Bogardus (1925). Measuring Social Distance. **Journal of Applied Sociology**, 9, 299-308.
- Brehm, J.W. & Cohen, A.R. (1962). **Explorations in Cognitive Dissonance**. New York: John Wiley and Sons Inc. Publishers.
- Brown, R. (1965). **Social Psychology**. New York: Free-Press.
- Buendía, J. (Ed.) (1997). **Gerontología y salud**. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Buendía, J. & Riquelme, A. (1991). Depresión, autoestima y apoyo social en ancianos. **Actas del III Congreso de Evaluación Psicológica**. Barcelona:
- Burges, E.W. (1960). **Aging in Wester Culture**. Chicago: University of Chicago Press.
- Campbell, D.T. (1950). The indirect assesment of social attitudes. **Psychological Bulletin**, 47, 15-38.
- Casullo, M.M. (1990). **El autoconcepto. Técnicas de evaluación**. Buenos Aires: Psicoteca.
- Cath, S.H. (1979). The orchestration of disengagement. In: A. Monk (Ed.). **The age of aging: A reader in social gerontology**. Buffalo, N.Y.: Prometheus Press.
- Cattell, R.B. et al. (1970). **Handbook for the Sixteen Personality Factors Questionnaire (16 P.F.)**. Champaign Ill. Institute for Personality and Ability Testing.
- Centers, R. (1949). **The Psychology of Social Classes**. Princeton University Press.

- Cohen, A.R. (1964). **Attitude Change and Social Influence**. New York: Basic Books.
- Cooley, C. H. (1964). **Human Nature and the Social Order**. New York: Schicken.
- Corominas, J. (1994). **Breve diccionario etimológico de la lengua castellana**, Madrid, edit. gredos
- Cortada de Kohan, N. (1994). **Diseño Estadístico (Para investigadores de las Ciencias Sociales y de la Conducta)**. Buenos Aires: EUDEBA.
- Cortada de Kohan, N. (2000). **Técnicas psicológicas de evaluación y exploración**. México: Trillas.
- Cumming, E. & Henry, W.E. (1961). **Growing old: The process of disengagement**. New York: Basic Books Inc. Publishers.
- Davidson, W.R. & Kunze, K.R. (1965). Psychological, social and economic meanings of work in modern society: Their effects on the worker facing retirement. **Gerontologist**, 5, 129-133.
- Dobb, L. (1947). The behavior of attitudes. **Psychological Review**, 54, 135.
- Dorfman, L. & Moffett, M. (1987). Retirement satisfaction in married and widowed rural woman. **Gerontologist**, 27, 215-221.
- Dulcey-Ruiz, R. (1982). La Gerontología. Un análisis psicosocial. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 14, 305.
- Dumazedier, J. (1964). **Hacia una civilización del ocio**. Barcelona: Estela.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (1993). **The Psychology of Attitudes**. New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Echebarría, A.; Páez, D.; Valencia, J. (1988). Testing Ajzen and Fishbein's attitudes model: The prediction of voting. **European Journal of Social Psychology**, 18(2), 181-190.

- Edwards, A.L. (1957). **Techniques of attitude scale construction**. Nueva York: Appleton Century Crofts.
- Eisdorfer, C. (1978). Attitudes toward old people: A re-analysis of the item validity of stereotypes scale. **Journal of Gerontology**, 21, 455.
- Erikson (1963). **Childhood and society**. New York: Norton.
- Fazio, R. & Zanna, M. (1981). Direct experience and attitude behavior consistency. In **Advances In Experimental Social Psychology (Vol 14)**. New York: Academic Press, pp. 161-202.
- Fernández Álvarez, H. (1995). La psicoterapia y los grupos. **Revista Argentina de Clínica Psicológica**, IV, 29-31.
- Fernández Ballesteros, R.; Moya Fremeda, R.; Iñiguez Martínez, J.; Zamarrón, M. (1999). **Qué es la psicología de la vejez**. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Festinger, L. (1957). **A theory of cognitive dissonance**. Palo Alto: Stanford University Press.
- Fierro, A. (1994). Propositiones y propuestas del buen envejecer. En: J. Buendía (Ed.). **Envejecimiento y psicología de la salud**. Madrid: Siglo XXI.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research**. Reading: Addison-Wesley.
- Fiske, S. T. & Neuberg, S.L. (1990). A continuum model of impression formation from category-based to individuating processes. Influence of information and motivation on attention and interpretation. In: M.P. Zanna (Ed.). **Advances in Experimental Social Psychology (Vol 23)**. New York: Academic Press.
- Garzarelli, J. (1995). Estructura psicosocial del *prejuicio*. **Primer Congreso Iberoamericana de Cultura Afroamericana**. Bahía, Brasil.

- Guilford, J.P. (1938). The computation of psychological values from judgments in absolute categories. **Journal of Experimental Psychology**, N° 22, 32-42.
- Hamilton, D. L. (1979). A cognitive-attributonal analysis of stereotyping. In: L. Berkowitz (ed.). **Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 12)**. New York: Academic Press, pp. 53-84.
- Havighurst, R.J.; Neugarten, B.; Tobin, S. (1968). Disengagement and patterns of aging. In: B. Neugarten (Comp.). **Middle age and aging**. Chicago: University of Chicago Press.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. **Psychology**, 21, 107-122.
- Heider, F. (1958). **The Psychology of Interpersonal Relations**. New York: John Wiley and Sons Inc., Publishers.
- Horn, J.L. (1970). Organization of data on life. Span development of human abilities. In: L.R. Goulet y P.B. Baltes (Eds.). **Life-span developmental psychology: Research and theory**. New York: Academic Press.
- Hovland, C.I.; Janis, I.L.; Kelley, H.H. (1953). **Communication and persuasion**. N. Haven: Yale University Press.
- Hovland, C.I. & Janis, I.L. (1959). **Personality and persuasibility**. New Haven: Yale University Press.
- Insúa, A.M. (1986). Cambios intelectuales que acompañan al proceso de envejecimiento. **Psicología Médica**, 8, 169.
- Johnson, J.H. & Sarason, I.G. (1978). Life stress, depression and anxiety. Internal-external control as a moderator variable. **Journal of Psychosomatic Research**, 22, 205-208.
- Judd, C. & Downing, J. (1990). Political expertise and the development of attitude consistency. **Social Cognition**, 8, 104-124.

- Judd, C.M.; Ryan, L.S.; Parke, B. (1991). Accuracy in the judgment of in-group and out-group variability. **Journal of Personality and Social Psychology**, **61**, 366-379.
- Kahle, L. R & Berman, S. (1979). Attitude cause behaviors: A cross-lagged panel analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, **37**, 315-321.
- Kalish, R. A. (1983). **La vejez. Perspectivas sobre el desarrollo humano**. Madrid: Pirámide.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. **Public Opinion Quarterly**, **24**, 163-204.
- Katz, D. & Stotland, E. (1959). A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. In: Koch, S. **Psychology: A study of a science (Vol. III)**.
- Klein, D.C.; Fencil-Morse, E. & Seligman, M.E.P. (1976). Learned helplessness, depression and the attribution of failure. **Journal of Personality and Social Psychology**, **33**, 508-516.
- Krech, D. & Crutfield, R.S. (1948). **Theory and Problems of Social Psychology**. New York: Mc Graw-Hill.
- Krech, D.; Crutfield, R.S.; Ballachie, E.L. (1962). **Individual In Society**. New York: Mc Graw-Hill.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining size of the sample for research purposes. **Educational and Psychological Measurement**, N° 30, 607-610.
- Kutner, B.; Wilckin, S.C.; Yarrow, P. (1952). Verbal attitudes and overt behavior involving racial prejudice. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, **47**, 649-652.
- Laforest, 'J. (1989). **Introduction à la gerontologie**. Quebec (Canadá): Editions Hurtubise HMH.

- Lansley, J. & Pearson, M. (1989). **Preparación para la jubilación en los países de la Comunidad Económica Europea (CEE)**. Bruselas (Bélgica):
- La Piere, R.T. (1934). Attitudes versus actions. **Social Forces**, 13, 230-237.
- Lazarus, M. & Lauer, H. (1986). Working past retirement: Practical and motivational issues. In R. Butter & H. Gleason (Eds.). **Productive aging: Enhancing vitality in later life**. New York: Springer.
- Lehr, U. (1980). **Psicología de la senectud**. Barcelona: Herder.
- Lehr, U. & Thomae, T. (1965). **Konflikt, seelische belastung und lebensalter westdt**. Verlag. Köln, Apladen.
- Lehr, U. & Dreher, G. (1969). Determinants of attitude toward retirement. In: R.J. Havighurst; B.L. Munnichs; B.L. Neugarten & H. Thomae (Dir.). **Adjustment to retirement. A cross-national study**. Gorcum: Assen, pp. 116-137.
- Lemon, B.W.; Bengston, V.L.; Peterson, J.A. (1972). An exploration of the activity theory of aging: Activity typers and life satisfaction among in-movers to a retirement community. **Journal of Gerontology**, 27, 511-523.
- Likert, R. (1932). Technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, N° 140, 1-50.
- Mackie, M.M. (1973). Arriving at truth by definition: case of stereotype innaccuracy. **Social Problems**, 20, 431-447.
- Macrae, C.N.; Milne, A.B.; Bodenhausen, C.V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: A peek inside the cognitive toolbox. **Journal of Personality and Social Psychology**, 66, 37-47.
- Maddox, G. (1982). Aging people and aging populations: A framework for decision making. In: H. Thomae & G. Maddox. **Toward a policy for the aged**. New York: Springer.

- Maddox, G. & Douglas, E.B. (1973). Self assessment of health: a longitudinal study of elderly subjects. **Journal of Health and Social Behavior**, 15, 65-72.
- Mc Guire, W.J. (1976). The concept of attitudes and their relations to behaviors in **Perspectives on Attitude Assessment: Surveys and Their Alternatives**. Champaign: Pendleton.
- Mc Guire, W.J. (1985). Attitudes and attitude change. In: G. Lindzey & E. Aronson (Comps.). **Handbook of Social Psychology** (3rd ed.), Vol. 2. Reading. Mass: Adison-Wesley.
- Mc Pherson, B. (1983). **Aging as a social process**. Toronto (Canadá): Butterworth.
- Miller, A.G. (1982). Historical and contemporary perspectives on stereotyping. In: A.G. Miller (Ed.). **In eye of the beholder. Contemporary issues in stereotyping**. New York: Praeger.
- Mobily, K.E.; Lemke, J.H.; Gisin, G.J. (1991). The idea of leisure repertoire. **The Journal of Applied Gerontology**, 10.
- Monteith, M.J. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. **Journal of Personality and Social Psychology**, 65, 469-485.
- Moragas, R. (1995). **Gerontología Social. Envejecimiento y calidad de vida**. Barcelona: Herder.
- Muchinik, E.G. de. (1984). **Hacia una nueva imagen de la vejez**. Buenos Aires: Editorial de Belgrano.
- Murphy, G.; Murphy, L.B.; Newcomb, T.M. (1937). **Experimental Social Psychology**. New York: Harper And Row.
- Neugarten, B.L. (1977). Personality and Aging. In: B.L. Neugarten and Associates (Eds.). **Personality in middle and late life**. New York: Van Nostrand Reinhold.

- Neugarten, B.L.; Havighurst, R.J.; Tobin, S.S. (1968). Personality and pattern of aging. In: B.L. Neugarten (Ed.). **Middle age and aging: A reader in social psychology**. Chicago: University of Chicago Press.
- Newcomb, T.M. (1943). **Personality and Social Change**. New York: Dryden.
- Oddone, M.J. (1991). La preparación para la *jubilación*: ¿mito o realidad? Estudio de un caso. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatria**, Tomo XI, 1, 26-31.
- Osgood, C.E. & Tanneunbaum, P.H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. **Psychological Review**, 62, 42-45.
- Osgood, C.E.; Suci, G.J.; Tannenbaum, P.H. (1957). **The measurement of meaning**. Illinois: University of Illinois.
- Parsons, T. (1937). **The Structure of Social Action**. New York: McGraw Hill.
- Perlado, F. (1994). **Teoría y práctica de la Geriatria**. Madrid: Díaz de Santos.
- Pettigrew, T.F. (1979). The ultimate attribution error. Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. **Personallty and Social Psychology Bulletin**, 5, 461-476.
- Petty, R.E. & Cacioppo, J.T. (1981). **Attitudes and Persuasion: Classic and Contemporany Approaches**. Dubuque: Iova, Wm.C. Brown.
- Reichard, S.; Livson, F.; Peterson, P. (1962). **Aging and personality**. New York: Wiley.
- Richaud de Minzi, M.C. (1990). A New Multidimensional Children's Locus of Control Scale. **The Journal of Psychology**, 125(11), 109-118.
- Richaud de Minzi, M.C. (1991). La percepción de la amenaza y la formación de recursos para el afrontamiento del estrés. **Revista Interamericana de Psicología**, 25(1), 23-33.

- Richaud de Minzi, M.C.; Stefani, D.; Rodríguez Feijóo, N. (1977). Estudio comparativo entre estudiantes argentinos y norteamericanos a través del test 16 P.F. de R. Cattell. **Revista Interamericana de Psicología**, 2(1), 23-26.
- Rockeach, M. (1960). **The open and closed mind**. New York: Basic Books.
- Rockeach, M. (1968). **Bellefs, Attitudes and Values**. San Francisco: Jassey-Bass.
- Rockeach, M. (1973). **The nature of human values**. New York: Free Press.
- Rodrigues, A. (1976). **Psicología Social**. México: Editorial Trillas.
- Rodríguez Feijóo, N. (1981). Normas argentinas del test 16 P.F. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, 27(3).
- Rodríguez Feijóo, N. (1982). Estudio del test de personalidad 16 P.F. de R. Cattell a través de grupos de diferente edad y sexo. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, 28, 230-232.
- Rodríguez Feijóo, N. (1989). Uso del tiempo libre y personalidad. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, 35(3-4), 99-103.
- Rodríguez Feijóo, N. (1991). Psicosociogerontología: Estudio de la adaptación del anciano a la internación geriátrica. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatria**, 11(4), 213-224.
- Rodríguez Feijóo, N. (1993). Uso del tiempo ocioso y nivel de estrés en la vejez. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatria**, 13(2), 85-93.
- Rodríguez Feijóo, N. (1995). Estudio de la influencia de variables sociodemográficas y psicosociales sobre las **actitudes** hacia la **jubilación**. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatria**, 15(3), 137-144.
- Rodríguez Feijóo, N. (1996). Estudio sobre el nivel de estrés de las personas que tienen a su cargo un familiar anciano dependiente. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatria**, 16(1), 39-45.

- Rodríguez Feijóo, N. (1997). **Actitudes** de las personas mayores hacia el nuevo entorno informatizado. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatría**, 17(3), 167-176.
- Rodríguez Feijóo, N. (2000). Work insecurity and stress level. Este artículo fue presentado en el **XXVII International Congress of Psychology**, 23-28 de julio, Estocolmo, Suecia. Será publicado próximamente en la **Revista Sinopsis**.
- Rodríguez Feijóo, N. y Rimoldi, H. (1976). Dimensiones de personalidad e inteligencia que subyacen a un conjunto de pruebas psicológicas. **Psicología Médica**, 3, 21-32.
- Rodríguez Feijóo, N. y Stefani, D. (1987). Algunos aspectos sociodemográficos y psicosociales relacionados con las **actitudes** hacia la vejez. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatría**, 7(81), 81-90.
- Rodríguez Feijóo, N. & Stefani, D. (1998). Opiniones y **actitudes** hacia la vejez. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatría**, Tomo XVIII (Anuario), 13-20.
- Rosenberg, M.J. (1960). **Attitude organisation and change**. New Haven: Yale University Press.
- Rosnow, R.L & Robinson, E.J. (1967). **Experiments In Persuasion**. New York: Academic Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs: General and Applied**, 8(1).
- Rotter, J.B.; Seeman, M. & Liverant, S. (1962). Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory. In: N.F. Washburne (Ed.). **Decisions, values and groups**. Vol. 2, pp. 473-516. London: Pergamon.

- Rubio, J.; Barriga Jiménez, S.; Gómez Delgado, T.; González, B.; Medina, S.; Cantero, F. (1998). **Psicología Social**. España: Mc Graw Hill.
- Sáez Narro, N. (1998). **Bienestar Social y Ancianidad**. Valencia: Promolibro, Colección Psicogerontología, Universidad de Valencia.
- Salvarezza, L. (1996). **Psicogeriatría, teoría y clínica**. Buenos Aires: Paidós.
- Sangrador, J.L. (1981). **Estereotipos de las nacionalidades y regiones de España**. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Schare, K.W. & Parham, L.A. (1976). Stability of adult personality traits: Facts or fable? **Journal of Personality and Social Psychology**, 34, 146.
- Secord, P.F. & Backman, C.W. (1964). **Social Psychology**. New York: Mc Graw-Hill.
- Smith, M.B.; Bruner, J.S.; White, R.W. (1956). **Opinions and personality**. New York: Wiley.
- Stefani, D. (1992). Gerontología Psicosocial: Estudio de la acción de internar a un anciano en un geriátrico en sujetos de diferente sexo. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatría**, 12, 155.
- Stefani, D. (1995). Teoría de la acción razonada: las creencias conductuales y normativas de un grupo de ancianos acerca de su prevención del contagio con el HIV. **Revista Argentina de Gerontología y Geriatría**, 15, 219-227.
- Stefani, D. & Rodríguez Feijóo, N. (1988). **Actitudes** hacia la vejez y nivel socioeconómico. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 20(2), 207-216.
- Svanborg, A.; Landahl, S.; Mellstrom, D. (1982). Basic issues of health care. In: H. Thomae & G. Maddox. **Toward a policy for the aged**. New York: Springer.

- Tajfel, H. (1969). Cognitive aspects of prejudice. **Journal of Social Issues**, 25, 79, 97.
- Tajfel, H. (1981). **Human Group and Social Categories: Studies In social psychology**. Cambridge: University Press.
- Tajfel, H. & Forgas, J.P. (1981). Social categorization: Cognitions, values and groups. In: J.P. Forgas (Ed.). **Social Cognition. Perspectives in everyday life**. New York: Academic Press, pp. 113-140.
- Tartler, R. (1961). **Das Alter in der modernen Gesellschaft**. Stuttgart: Enke.
- Thomae, H. (1976). **Patterns of aging. Findings from the Bonn Longitudinal Study of Aging**. Nueva York: Karger, Basilea.
- Thomae, H. (1982). Personalidad y envejecimiento. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 14, 325.
- Thurstone, L.L. (1931). **The measurement of social attitudes**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thurstone, L.L. (1937). **The measurement of attitudes: A psychological method and some experiments with a scale for measuring attitude towards the Church**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thurstone, L.L. (1947). **Multiple factor analysis. A development and expansion of the vectors of the mind**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thurstone, L.L. (1959). **The measurement of values**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thurstone, L.L. & Chave, E.J. (1929). **The measurement of attitudes**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Torgerson, W.S. (1967). **Theory and methods of scaling**. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Townsend, P. (1964). The place of older people in different societies. In: P. From Hansen. **Age with a future**. Copenhagen, pp.36-43.
- Vander Pligt, J. & Eiser, J. (1984). Dimensional salience, judgment and attitudes. In: R. Eiser (ed.). **Attitudinal Judgment**. New York: Springer Verlag.
- Vander Zanden, J.W. (1990). **Manual de Psicología Social**. España: Paidós.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. **Psychological Bulletin**, 92(4), 548-573.
- Wicker, A. (1969). Attitudes versus actions: The relationship between overt and behavioural responses to attitude object. **Journal of Social Issues**, 24, 41-78.
- Young, J.B. (1989). Effects of retirement on aspects of self-perception. **Archives of Gerontology and Geriatrics**, 9(1), 67-76.
- Zanna, M.P.; Olson, J.M.; Fazio, R. (1980). Attitude behavior consistency: An individual difference perspective. **Journal of Personality and Social Psychology**, 38, 432-440.

5. ANEXOS

5.1. TABLAS Y CUADROS ESTADÍSTICOS

Cuadro 1
Matriz oblicua de factores de grupo rotados
(Varimax-Promax)

ÍTEMES	FACTORES		
	I	II	III
1	.72	.07	-.03
2	.24	-.63	.27
3	.63	-.12	-.02
4	.27	-.43	-.03
5	.25	-.29	.56
6	.66	.05	.24
7	-.06	-.56	-.18
8	.45	.04	.23
9	.12	-.47	.27
10	.51	-.13	.18
11	.26	-.67	-.08
12	.43	.10	-.25
13	-.07	-.39	.28
14	.60	-.13	-.17
15	.18	-.37	.26
16	.48	-.16	-.04
17	.32	-.36	.25
18	.77	-.08	.12
19	.26	.02	.68
20	.64	-.14	-.20
21	.28	.18	.55
22	.23	-.40	.27
23	.27	.02	.63
24	.59	.04	.28
25	.24	.03	.61
26	.32	-.55	.26
27	.68	-.14	.10
28	.25	.17	.51
29	.18	-.69	-.19
30	.40	.16	-.07
31	-.14	-.29	.37
32	-.05	-.59	.23
33	.47	.06	.21
34	.28	-.05	.59
35	.17	-.66	.21
36	.18	-.31	.42
37	.15	-.50	.23
38	-.06	-.58	-.07
39	.28	-.15	.36
40	-.05	-.44	.28

Tabla 1
Etapas jubilatoria según edad

Etapa Edad	Pre- jubilatoria	Pos- jubilatoria	Total	%
55-64	135	45	180	60
65-69	15	68	83	28
70-90	0	37	37	12
Total	150	150	300	100

Tabla 2
Etapas jubilatorias según género

Etapas Género	Pre- jubilatoria	Pos- jubilatoria	Total	%
Mujeres	85	89	179	58
Varones	65	61	126	42
Total	150	150	300	100

Tabla 3
Etapas jubilatorias según nivel educativo

Etapa Nivel educacional	Pre- jubilatoria	Pos- jubilatoria	Total	%
Primaria	52	63	115	38
Secundaria	72	67	139	46
Universitaria	26	20	46	16
Total	150	150	300	100

Tabla 4
Etapas jubilatoria según nivel ocupacional

Etapa Nivel ocupacional	Pre- jubilatoria	Pos- jubilatoria	Total	%
Bajo	50	46	96	32
Medio	63	75	138	46
Medio Alto	37	29	66	22
Total	150	150	300	100

Tabla 5
Actitudes hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria		Etapa posjubilatoria		Total	%
	n	%	n	%		
Desfavorable	88	59	65	43	153	51
Neutra	17	11	21	14	38	13
Favorable	45	30	64	43	109	36
Total	150	100	150	100	300	100

$\chi^2 = 7.20$ (significativo al .05)

Tabla 6
Edad y actitudes hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria								Etapa posjubilatoria								Total
	Edad								Edad								
	55-64	%	65-69	%	70-90	%	Total	55-64	%	65-69	%	70-90	%	Total			
Desfavorable	85	63	3	20	0	0	88	27	60	33	48	5	14	65	153		
Neutra	12	9	5	33	0	0	17	7	16	8	12	6	16	21	38		
Favorable	38	28	7	47	0	0	45	11	24	27	40	26	70	64	109		
Total	135	100	15	100	0	0	150	45	100	68	100	37	100	150	300		
$\chi^2= 12.89^*$								$\chi^2= 21.58^{**}$									

* significativo al .05
 ** significativo al .01

Tabla 7
Distancia temporal de la fecha de la jubilación
y actitud hacia la misma

Actitud hacia la <i>jubilación</i>	Distancia temporal de la fecha de <i>jubilación</i>	
	2 años antes o después de la <i>jubilación</i>	Menos de 2 años antes o después de la <i>jubilación</i>
x	4.53	3.47
s	1.09	1.20
n	168	132
"t" test	3.21**	

** significativo al 0.01

Tabla 8
Género y actitud hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Género					Género					
	Mujeres	%	Varones	%	Total	Mujeres	%	Varones	%	Total	
Desfavorable	40	47	48	74	88	32	36	33	54	65	153
Neutra	9	11	8	12	17	11	12	10	16	21	38
Favorable	36	42	9	14	45	46	52	18	30	64	109
Total	85	100	65	100	150	89	100	61	100	150	300
$\chi^2 = 14.78^{**}$						$\chi^2 = 16.55^{**}$					

****** significativo al .01.

Tabla 9
Estado civil y actitud hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Estado civil					Estado civil					
	Solo	%	En pareja	%	Total	Solo	%	En pareja	%	Total	
Desfavorable	26	54	62	60	88	34	47	31	40	65	153
Neutra	7	15	10	10	17	9	15	12	15	21	38
Favorable	15	31	30	30	45	29	40	35	45	64	104
Total	48	100	102	100	150	72	100	78	100	150	300
$\chi^2 = 0.94$					$\chi^2 = 0.89$						

Tabla 10
Género, estado civil y actitud hacia la jubilación

Actitud	GÉNERO								Total
	Femenino				Masculino				
	Estado civil				Estado civil				
	Solo	%	En pareja	%	Solo	%	En pareja	%	
Desfavorable	40	56	49	48	23	48	41	53	153
Neutra	10	14	12	12	8	17	8	10	38
Favorable	22	30	41	40	17	35	29	37	109
Total	72	100	102	100	48	100	78	100	300
$\chi^2 = 1.70$					$\chi^2 = 1.11$				

Tabla 11
Nivel educacional y actitud hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria							Etapa posjubilatoria							Total
	Nivel educacional							Nivel educacional							
	Primario	%	Secundario	%	Universitario	%	Total	Primario	%	Secundario	%	Universitario	%	Total	
Desfavorable	12	23	58	81	18	69	88	13	21	47	70	5	25	65	153
Neutra	5	10	6	8	6	23	17	8	13	7	11	6	30	21	38
Favorable	35	67	8	11	2	8	45	42	66	13	19	9	45	64	109
Total	52	100	72	100	26	100	150	63	100	67	100	20	100	150	300

Tabla 12
Nivel ocupacional y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria								Etapa posjubilatoria								Total
	Nivel ocupacional								Nivel ocupacional								
	Bajo	%	Medio	%	Medio alto	%	Total	Bajo	%	Medio	%	Medio alto	%	Total			
Desfavorable	7	14	53	84	28	76	88	10	22	44	59	11	38	65	153		
Neutra	8	16	4	6	5	14	17	8	17	7	9	6	21	21	38		
Favorable	35	70	6	10	4	10	45	28	61	24	32	12	41	64	109		
Total	50	100	63	100	37	100	150	46	100	75	100	29	100	150	300		

Tabla 13
Satisfacción con el trabajo y actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Satisfacción con el trabajo					Satisfacción con el trabajo					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	58	67	30	48	88	46	47	19	36	65	153
Neutra	9	10	8	12	17	14	14	7	13	21	38
Favorable	20	23	25	40	45	37	38	27	51	64	109
Total	87	100	63	100	150	97	100	53	100	150	300
$\chi^2= 7.74^{**}$					$\chi^2= 5.01$						

** significativo al .05

Tabla 14
Relaciones laborales y actitud hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Relaciones laborales					Relaciones laborales					
	Buenas	%	Malas	%	Total	Buenas	%	Malas	%	Total	
Desfavorable	75	65	13	37	88	59	44	6	38	65	153
Neutra	10	9	7	20	17	18	13	3	19	21	38
Favorable	30	26	15	43	45	57	43	7	44	64	109
Total	115	100	35	100	150	134	100	16	100	150	300

Tabla 15
Apoyo social y actitud hacia la jubilación en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria										Etapa posjubilatoria						Total
	Apoyo social										Apoyo social						
	Nunca	%	A veces	%	Siem-pre	%	Total	Nunca	%	A veces	%	Siem-pre	%	Total			
Desfavorable	5	63	13	54	70	59	88	8	67	18	50	39	38	65	153		
Neutra	2	25	9	37	6	5	17	2	17	10	28	9	9	21	38		
Favorable	1	12	2	8	42	36	45	2	17	8	22	54	53	64	109		
Total	8	100	24	100	118	100	150	12	100	36	100	102	100	150	300		

Tabla 16
Actividades solidarias y actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Actividades solidarias					Actividades solidarias					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	3	23	85	62	88	8	25	57	48	65	153
Neutra	3	23	14	10	17	4	17	17	14	21	38
Favorable	7	54	38	28	45	20	62	44	37	64	109
Total	13	100	137	100	150	32	100	118	100	150	300
$\chi^2=7.50^*$					$\chi^2=6.98^*$						

* significativo al .05

Tabla 17
Satisfacción con el uso del tiempo libre y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria						Etapa posjubilatoria						Total
	Satisfacción con el uso del tiempo libre						Satisfacción con el uso del tiempo libre						
	Insatisfecho	%	Regular	%	Satisfecho	Total	Insatisfecho	%	Regular	%	Satisfecho	Total	
Desfavorable	23	80	61	69	4	88	21	67	36	44	8	65	153
Neutra	3	10	4	4	10	17	5	17	10	12	6	21	38
Favorable	3	10	24	27	18	45	8	17	36	44	20	64	109
Total	29	100	89	100	32	150	34	100	82	100	34	150	300

Tabla 18
Creencia religiosa y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria							Etapa posjubilatoria							Total
	Creencia religiosa							Creencia religiosa							
	No creyente	%	Modificado	%	Muy creyente	%	Total	No creyente	%	Modificado	%	Muy creyente	%	Total	
Desfavorable	22	71	56	68	10	27	88	15	58	39	46	11	27	65	153
Neutra	3	10	8	10	6	16	17	4	15	9	11	8	20	21	38
Favorable	6	14	18	22	21	57	45	7	27	36	43	21	50	64	109
Total	31	100	82	100	37	100	150	26	100	84	100	40	100	150	300

Tabla 19
Ritmo con el que transcurre el tiempo y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria						Etapa posjubilatoria						Total
	Ritmo con el que transcurre el tiempo						Ritmo con el que transcurre el tiempo						
	Lento	%	Normal	%	Rápido	Total	Lento	%	Normal	%	Rápido	Total	
Desfavorable	5	50	74	69	9	88	27	77	35	36	3	65	153
Neutra	3	30	9	8	5	17	3	9	16	16	2	21	38
Favorable	2	20	25	23	18	45	5	14	46	47	13	64	109
Total	10	100	108	100	32	150	35	100	97	100	18	150	300

Tabla 20
Deseos de jubilarse y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria							Etapa posjubilatoria							Total
	Deseos de jubilarse							Deseos de jubilarse							
	Sí	%	Más o menos	%	No	%	Total	Sí	%	Más o menos	%	No	%	Total	
Desfavorable	12	28	10	45	66	78	88	14	23	7	35	44	65	65	153
Neutra	8	19	5	23	4	5	17	6	10	9	45	6	9	21	38
Favorable	23	53	7	32	15	17	45	42	67	4	20	18	26	64	109
Total	43	100	22	100	85	100	150	62	100	20	100	68	100	150	300

Tabla 21
Deseos de continuar trabajando y actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Deseos de continuar trabajando					Deseos de continuar trabajando					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	49	75	39	46	88	29	48	36	40	65	153
Neutra	9	14	8	9	17	9	15	12	13	21	38
Favorable	7	11	38	45	45	23	38	41	46	64	109
Total	65	100	85	100	150	61	100	89	100	150	300
$\chi^2= 20.23^{**}$					$\chi^2= 1.06$						

** significativo al .01

Tabla 22
Autoevaluación y actitud hacia la jubilación
en las etapas pre y posjubilatoria

Actitud	Etapa prejubilatoria										Etapa posjubilatoria					Total
	Autoevaluación										Autoevaluación					
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total		
Desfavorable	19	73	66	72	3	9	88	32	71	30	33	3	20	65	153	
Neutra	3	12	10	11	4	13	17	7	16	10	11	4	27	21	38	
Favorable	4	15	16	17	25	78	45	6	13	50	56	8	53	64	109	
Total	26	100	92	100	32	100	150	45	100	90	100	15	100	150	300	

Tabla 23
Existencia de proyectos para el futuro y actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Proyectos para el futuro					Proyectos para el futuro					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	19	37	69	70	88	7	17	58	54	65	153
Neutra	5	10	12	12	17	6	14	15	14	21	38
Favorable	27	53	18	18	45	29	69	35	32	64	109
Total	51	100	99	100	150	42	100	108	100	150	300
$\chi^2= 19.80^{**}$					$\chi^2= 19.09^{**}$						

****** significativo al .01

Tabla 24
Conformidad con el monto del haber jubilatorio y
actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Conformidad con el haber jubilatorio					Conformidad con el haber jubilatorio					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	12	26	76	73	88	19	28	46	56	65	153
Neutra	6	13	11	11	17	10	15	11	13	21	38
Favorable	28	61	17	16	45	39	57	25	30	64	109
Total	46	100	104	100	150	68	100	82	100	150	300
$\chi^2= 33.26^{**}$					$\chi^2= 13.13^{**}$						

****** significativo al .01

Tabla 25
Disponibilidad de otros ingresos además de la jubilación y
actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Otros ingresos					Otros Ingresos					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	35	47	53	71	88	23	28	42	61	65	153
Neutra	9	12	8	11	17	12	15	9	13	21	38
Favorable	31	41	14	18	45	46	57	18	26	64	109
Total	75	100	75	100	150	81	100	69	100	150	300
$\chi^2= 10.16^{**}$					$\chi^2= 17.38^{**}$						

** significativo al .01

Tabla 26
Grado de acuerdo con una preparación previa y
actitud hacia la jubilación

Actitud	Etapa prejubilatoria					Etapa posjubilatoria					Total
	Acuerdo con una preparación previa					Acuerdo con una preparación previa					
	Sí	%	No	%	Total	Sí	%	No	%	Total	
Desfavorable	39	75	49	50	88	27	64	38	35	65	153
Neutra	10	19	7	7	17	6	14	15	14	21	38
Favorable	3	6	42	43	45	9	21	55	51	64	109
Total	52	100	98	100	150	42	100	108	100	150	300
$\chi^2= 23.64^{**}$					$\chi^2= 12.08^{**}$						

****** significativo al .01

Tabla 27

Comparación entre las medias aritméticas en cuatro factores del test 16 P.F. correspondientes a sujetos con actitud favorable y desfavorable hacia la jubilación

Factores	Actitud hacia la <i>jubilación</i>				“t” test
	Favorable		Desfavorable		
	x	s	x	s	
Afectividad (A)	5.36	1.30	4.88	1.44	2.82**
Fuerza del yo (C)	5.72	1.42	4.67	1.62	5.25**
Culpabilidad (O)	4.76	1.38	5.36	1.49	3.52**
Ansiedad (Q ₄)	5.12	1.68	5.97	1.75	3.86**
n= 109			n= 153		

** significativo al .01

Tabla 28
Locus de control

Actitud	Predominio del control interno o externo		Equilibrio		Total
	n	%	n	%	
Desfavorable	57	65	96	45	153
Neutra	10	11	28	13	38
Favorable	21	24	88	42	109
Total	88	100	212	100	300
$\chi^2 = 12.09^{**}$					

** significativo al .01

5.2. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

5.2.1. CUESTIONARIOS

a. Mayores de 55 años jubilados

Mayores de 55 años jubilados

La jubilación

1. Edad:
2. Sexo:
 1. ☐ masculino
 2. ☐ femenino
3. Estado civil:
 1. ☐ soltero/a
 2. ☐ casado/a
 3. ☐ vínculo matrimonial de hecho
 4. ☐ separado/a
 5. ☐ viudo/a
4. Nivel educacional alcanzado:
 1. ☐ Sin estudios
 2. ☐ Primario
 3. ☐ Secundario
 4. ☐ Universitario
 5. ☐ Otros (Especificar)
5. Ocupación anterior:
6. ¿Le gustaba la tarea que realizaba?
 - ☐ Sí
 - ☐ No ¿Por qué?
7. ¿Cómo eran las relaciones en su ámbito laboral?
 1. ☐ Muy buenas
 2. ☐ Buenas
 3. ☐ Regulares
 4. ☐ Malas
8. ¿Tiene problemas de salud?
 1. ☐ Muchos ¿Cuáles?
 2. ☐ Algunos ¿Cuáles?
 3. ☐ Ninguno

9. ¿Le insume mucho tiempo ocuparse de su salud?

- 1. ☐ Sí, mucho
- 2. ☐ Algún tiempo
- 3. ☐ No, nada

10. ¿Con qué frecuencia consulta al médico?

- 1. ☐ Frecuentemente
- 2. ☐ Ocasionalmente
- 3. ☐ Nunca

11. Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?

- 1. ☐ Siempre
- 2. ☐ A veces
- 3. ☐ Nunca

12. ¿Cómo emplea su tiempo libre?

.....

13. ¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?

.....

14. ¿Realiza en su tiempo libre actividades solidarias?

- 1. ☐ Sí ¿Cuáles?
- 2. ☐ No ¿Por qué?

15. ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?

- 1. ☐ Insatisfecho
- 2. ☐ Regular
- 3. ☐ Satisfecho

16. En cuanto al grado de creencia religiosa, usted:

- 1. ☐ Es muy creyente
- 2. ☐ Cree en forma relativa o moderada
- 3. ☐ No es creyente

17. El tiempo para usted transcurre:

- 1. ☐ Lentamente
- 2. ☐ Normalmente
- 3. ☐ Rápidamente

18. ¿Cuánto tiempo hace que se jubiló?

19. ¿Tenía ganas de jubilarse?

1. ☐ Sí ¿Por qué?
2. ☐ Más o menos
3. ☐ No ¿Por qué?

20. ¿Le hubiera gustado continuar trabajando después de jubilarse?

1. ☐ Sí ¿Por qué?
2. ☐ No ¿Por qué?

21. ¿Qué hacía en sus horas libres al poco tiempo de jubilarse?

1. ☐ Nada en especial
2. ☐ Tareas inherentes al hogar y a la familia
3. ☐ Trabajos esporádicos
4. ☐ Continuó con su ritmo de trabajo habitual
5. ☐ Se dedicó a actividades sociales, viajes y esparcimiento
88. ☐ Otros (especificar)

22. Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza?

1. ☐ Peor
2. ☐ Igual
3. ☐ Mejor
4. ☐ No sé

23. ¿Tiene proyectos para el futuro?

1. ☐ Sí ¿Cuáles?
2. ☐ No ¿Por qué?

24. ¿Está usted conforme con el monto de su haber jubilatorio?

1. ☐ Sí
2. ☐ No ¿Por qué?

25. ¿Dispone de otros ingresos además de su **jubilación**?

1. ☐ Sí ☐ Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.)
 ☐ Ayuda de familiares
2. ☐ No

26. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la **jubilación**?

1. ☐ Sí ¿De qué tipo?
2. ☐ No ¿Por qué?

b. Mayores de 55 años no jubilados

Mayores de 55 años

no jubilados

La jubilación

4. Edad:

5. Sexo:

- 1. ☐ masculino
- 2. ☐ femenino

6. Estado civil:

- 1. ☐ soltero/a
- 2. ☐ casado/a
- 3. ☐ vínculo matrimonial de hecho
- 4. ☐ separado/a
- 5. ☐ viudo/a

4. Nivel educacional alcanzado:

- 1. ☐ Sin estudios
- 2. ☐ Primario
- 3. ☐ Secundario
- 4. ☐ Universitario
- 5. ☐ Otros (Especificar)

5. Ocupación:

6. ¿Le gusta la tarea que realiza?

- ☐ Sí
- ☐ No ¿Por qué?

7. ¿Cómo son las relaciones en su ámbito laboral?

- 1. ☐ Muy buenas
- 2. ☐ Buenas
- 3. ☐ Regulares
- 4. ☐ Malas

8. ¿Tiene problemas de salud?

- 1. ☐ Muchos ¿Cuáles?
- 2. ☐ Algunos ¿Cuáles?
- 3. ☐ Ninguno

9. ¿Le insume mucho tiempo ocuparse de su salud?
1. ☐ Sí, mucho
 2. ☐ Algún tiempo
 3. ☐ No, nada
10. ¿Con qué frecuencia consulta al médico?
1. ☐ Frecuentemente
 2. ☐ Ocasionalmente
 3. ☐ Nunca
11. Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?
1. ☐ Siempre
 2. ☐ A veces
 3. ☐ Nunca
12. ¿Cómo emplea su tiempo libre?
-
13. ¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?
-
14. ¿Realiza en su tiempo libre actividades solidarias?
1. ☐ Sí ¿Cuáles?
 2. ☐ No ¿Por qué?
15. ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?
4. ☐ Insatisfecho
 5. ☐ Regular
 6. ☐ Satisfecho
16. En cuanto al grado de creencia religiosa, usted:
4. ☐ Es muy creyente
 5. ☐ Cree en forma relativa o moderada
 6. ☐ No es creyente
17. El tiempo para usted transcurre:
4. ☐ Lentamente
 5. ☐ Normalmente
 6. ☐ Rápidamente
18. ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

19. ¿Tiene ganas de jubilarse?

- 1. ☐ Sí ¿Por qué?
- 2. ☐ Más o menos
- 3. ☐ No ¿Por qué?

20. ¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?

- 1. ☐ Sí ¿Por qué?
- 2. ☐ No ¿Por qué?

21. Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza?

- 5. ☐ Peor
- 6. ☐ Igual
- 7. ☐ Mejor
- 8. ☐ No sé

22. ¿Tiene proyectos para el futuro?

- 1. ☐ Sí ¿Cuáles?
- 2. ☐ No ¿Por qué?

23. ¿Está usted conforme con el monto de los haberes que percibirá cuando se jubile?

- 3. ☐ Sí
- 4. ☐ No ¿Por qué?

24. ¿Cuáles serían para usted las ventajas y desventajas de jubilarse?

- 1. Ventajas:
- 2. Desventajas:

25. Cuando se jubile, ¿puede disponer de otros ingresos además del haber jubilatorio?

- 1. ☐ Sí ☐ Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.)
 ☐ Ayuda de familiares
- 2. ☐ No

26. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la **jubilación**?

- 1. ☐ Sí ¿De qué tipo?
- 2. ☐ No ¿Por qué?

5.2.2. ESCALAS

a. Escala tipo Thurstone

A continuación se presenta una serie de frases referidas a la **jubilación**. Usted deberá marcar solamente aquellas con las que está totalmente de acuerdo.

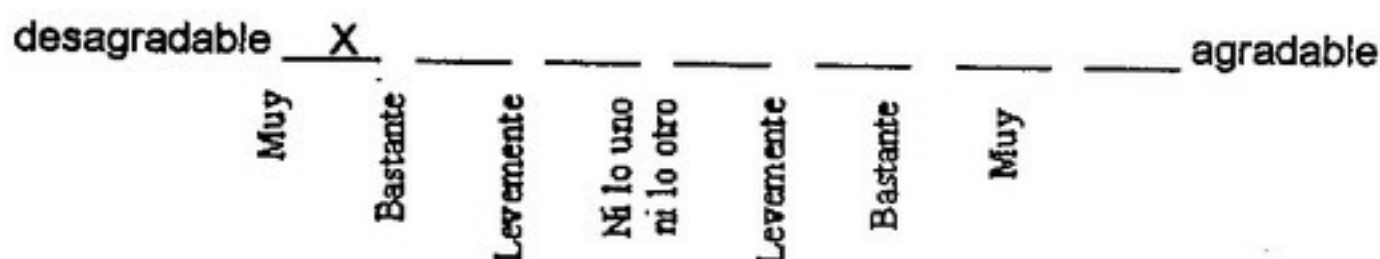
1. La **jubilación** permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo.
2. El tiempo libre que se obtiene con la **jubilación** es vivido como tiempo vacío sin esperanza.
3. La **jubilación** permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.
4. La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más porque está enferma.
5. A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.
6. Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.
7. Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.
8. En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.
9. Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.
10. Al jubilarse uno se siente libre.
11. La **jubilación** produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.
12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.
13. En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.
14. Al obtener la **jubilación** uno se siente más seguro económicamente.
15. Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la **jubilación** le cause serios trastornos psicológicos.
16. Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la **jubilación** no significa para mí una gran pérdida.
17. El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.
18. Obtener la **jubilación** es lograr una meta largamente deseada.
19. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras.
20. La **jubilación** no significa pérdida de contactos sociales.

21. Con la **jubilación** se pierden más cosas de las que se ganan.
22. Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la **jubilación** significa para mí una gran pérdida.
23. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.
24. Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos hobbies e intereses.
25. Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.
26. Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.
27. Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.
28. A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen los gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).
29. Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.
30. Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.
31. Con la **jubilación** las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.
32. Con la **jubilación** se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.
33. Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.
34. Si bien con la **jubilación** uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.
35. El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.
36. Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.
37. Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.
38. La **jubilación** es sinónimo de pobreza.
39. A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.
40. No quisiera tener que jubilarme nunca.

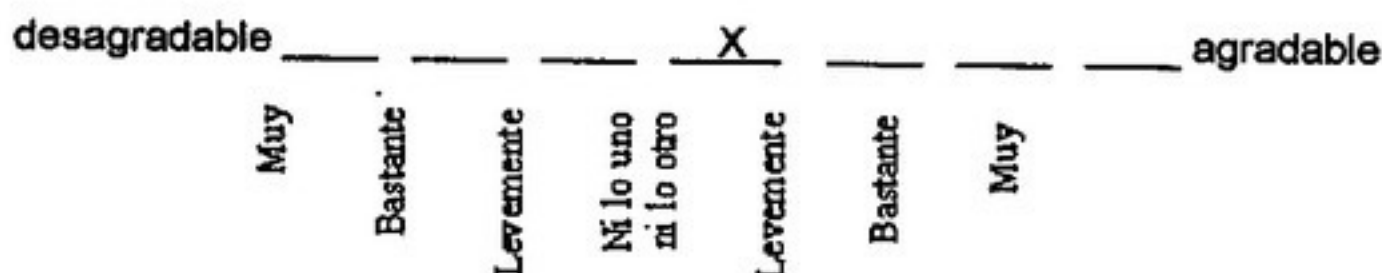
b. Escala tipo Osgood

A continuación se presenta una serie de adjetivos opuestos. Usted deberá señalar con una "X", para cada par de adjetivos, aquel segmento o valor que exprese mejor el significado que para usted tiene la frase: "La *jubilación*".

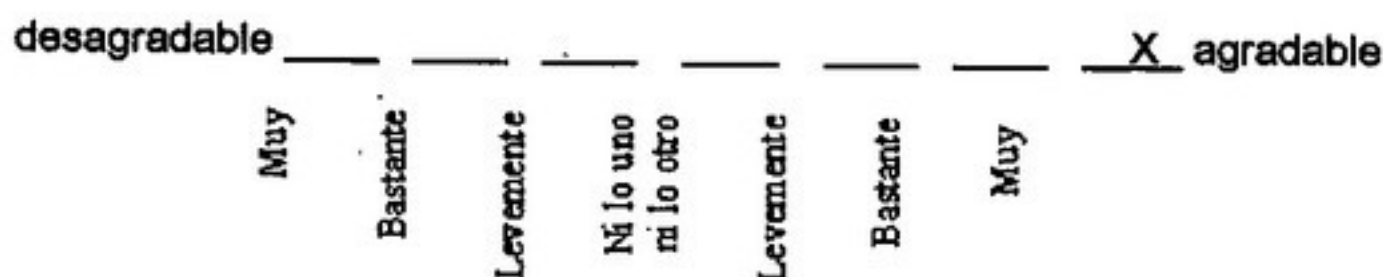
Por ejemplo



Esto significa que usted considera la *jubilación* como algo muy desagradable.



Esto significa que para usted la *jubilación* no es desagradable ni agradable.



Esto significa que usted considera la *jubilación* como algo muy agradable.

Trate de usar toda la gama de valores evitando en lo posible usar los valores extremos 1 y 7.

Nunca ponga más de una cruz en un renglón y no omita ninguno de los renglones.

Recuerde que sus respuestas deben reflejar lo que para usted significa la *jubilación*.

LA JUBILACIÓN

	Muy	Bastante	Leve- mente	Ni lo uno ni lo otro	Leve- mente	Bastante	Muy	
1. Estéril	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Fecunda
2. Mala	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Buena
3. Inútil	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Útil
4. Triste	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Alegre
5. Incómoda	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Cómoda
6. Aburrida	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Entretenida
7. Rechazada	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Deseada
8. Lenta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Rápida
9. Inactiva	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Activa
10. Desagradable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Agradable
11. Intranquila	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Serena
12. Pobre	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Abundante
13. Aislada	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Sociable
14. Indigna	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Respetable
15. Insegura	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Segura
16. Frustrada	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Satisfecha
17. Perjudicial	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Beneficiosa
18. Débil	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Fuerte
19. Difícil	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Fácil
20. Infeliz	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Feliz
21. Desadaptada	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Adaptada
22. Negativa	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Positiva
	Muy	Bastante	Leve- mente	Ni lo uno ni lo otro	Leve- mente	Bastante	Muy	

5.2.3. CUESTIONARIO “LOCUS DE CONTROL”

A continuación se presenta una serie de afirmaciones y usted deberá señalar con una cruz con cuál de ellas está de acuerdo.

- 1- a. Muchos de los sucesos desafortunados o desgraciados que le ocurren a la gente se deben a que tiene mala suerte.
- b. Los sucesos desafortunados o desgraciados que le ocurren a la gente se deben a los errores que comete.
- 2- a. Desafortunadamente, el mérito de una persona, a menudo no es reconocido, sin importar cuánto esta persona haya hecho para lograrlo.
- b. Finalmente, la gente logra en este mundo el respeto que se merece.
- 3- a. Frecuentemente he descubierto que lo que debe suceder, sucederá.
- b. Creer en el destino no me dio tanto resultado como cuando decidí encarar los problemas para resolverlos.
- 4- a. No es prudente hacer planes para el futuro porque muchas cosas cambian según la buena o mala suerte.
- b. Cuando hago planes, estoy casi seguro de poder llevarlos a cabo.
- 5- a. Siempre habrá guerras, no importa cuánto se trate de prevenirlas.
- b. Una de las principales razones por las cuales hay guerras es porque la gente no se interesa por la política.
- 6- a. Muchas veces siento que tengo poca influencia sobre las cosas que me suceden.
- b. No creo que la suerte o la oportunidad jueguen un papel importante en mi vida.
- 7- a. No tiene demasiado sentido esforzarse por agradar a la gente, si uno no les gusta, resulta inútil.
- b. La gente está sola porque no trata de ser amistosa o amable.
- 8- a. A menudo siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que va tomando mi vida.
- b. Lo que pase en mi vida, dependerá de mí.

**5.2.4. CUESTIONARIO CON LOS
ÍTEMES CORRESPONDIENTES A LOS
FACTORES A, C, O Y Q₄ DEL TEST 16 P.F.**

TEST 16 P.F.

A continuación se presentan una serie de frases con tres posibles respuestas: A, B o C. No existen contestaciones contestaciones correctas o incorrectas. Evite señalar la respuesta "término medio" o equivalente, excepto cuando le resulte imposible decidirse por las otras dos respuestas ("sí", "no" o respuestas extremas). Conteste con sinceridad y trate de responder todas las frases.

13. Hay veces en que no me siento con humor para ver a alguien:
 A. Muy raramente B. Término medio C. Muy a menudo
14. Tengo mi habitación organizada de un modo inteligente y estético, con las cosas colocadas casi siempre en lugares conocidos
 A. Sí B. Término medio C. No
15. En ocasiones dudo si la gente con quién estoy hablando se interesa realmente por lo que digo:
 A. Sí B. Término medio C. No
16. Si tuviera que escoger, preferiría ser:
 A. Guardia forestal B. No estoy seguro C. Profesor de enseñanza Media
17. "Tamaño" es a "longitud" como "delito" es a:
 A. Prisión B. Castigo C. Robo
18. Si mis conocidos me tratan mal o muestran que yo les disgusto:
 A. No me importa nada B. Término medio C. Me siento abatido
19. Me encuentro formado (maduro) para la mayor parte de las cosas:
 A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
20. Me encuentro más abatido que ayudado por el tipo de crítica que la gente suele hacer:
 A. A menudo B. Ocasionalmente C. Nunca
21. En las fiestas de cumpleaños:
 A. Me gusta hacer regalos personales B. No estoy seguro C. Pienso que comprar es un poco latoso
22. "Mejor" es a "pésimo" como "menor" es a:
 A. Mayor B. Optimo C. Máximo
23. Me resulta embarazoso que me dediquen elogios o cumplidos:
 A. Sí B. Término medio C. No
24. Tengo ocasiones en que me es difícil alejar un sentimiento de compasión hacia mí mismo:
 A. A menudo B. Algunas veces C. Nunca
25. Siempre soy capaz de controlar perfectamente la expresión de mis sentimientos:
 A. Sí B. Término medio C. No
26. Ante un nuevo invento utilitario, me gustaría:
 A. Trabajar sobre él B. No estoy seguro C. Venderlo a la gente en el laboratorio
27. Algunas personas parecen ignorarme o evitarme, aunque no se porque:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
28. Temo algún castigo incluso cuando no he hecho nada malo:
A. A menudo B. Ocasionalmente C. Nunca
29. En ocasiones, contrariedades muy pequeñas me irritan mucho:
A. Sí B. Término medio C. No
30. Siempre duermo bien, nunca hablo en sueños ni me levanto sonámbula:
A. Sí B. Término medio C. No
31. Me resultaría más interesante trabajar en una empresa:
A. Atendiendo a los B. Término medio C. Llevando las cuentas o
clientes los archivos
32. Cuando la gente no es razonable, Yo: normalmente:
A. Me quedo tan B. Término medio C. Lo menosprecio
tranquilo
33. Es muy exagerada la idea de que la enfermedad proviene tanto de causas
mentales como físicas:
A. Sí B. Término medio C. No
34. Suelo enfadarme con las personas demasiado pronto:
A. Sí B. Término medio C. No
35. Siempre puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad y sin volver a ellos:
A. Sí B. Término medio C. No
36. Si el sueldo fuera el mismo, preferiría ser:
A. Abogado B. No estoy seguro en C. Navegante o piloto
ambos
37. Cuando se acerca el momento de algo que he planeado y he esperado, en
ocasiones pierdo la ilusión por ello:
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
38. La gente me considera con justicia una persona activa pero con éxito solo
mediano
A. Sí B. No estoy seguro C. No
39. Me pongo nervioso (tenso) cuando pienso en todas las cosas que tengo que
hacer:
A. Sí B. Algunas veces C. No
40. No me perturba que la gente me haga alguna sugerencia cuando estoy jugando:
A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
41. Me parece más interesante ser:
A. Artista B. No estoy seguro C. Secretario de un club
social
42. He tenido sueños tan intensos que no me han dejado dormir bien:
A. A menudo B. Ocasionalmente C. Prácticamente nunca

43. Si la gente se aprovecha de mi amistad, no me quedo resentido y lo olvido pronto:
 A. Verdadero B. Término medio C. Falso
44. Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales:
 A. Sí B. Término medio C. No
45. No suelo decir, sin pensarlo, cosas que luego lamento mucho:
 A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
46. Si se me pidiera colaborar en una campaña caritativa:
 A. Aceptaría B. No estoy seguro C. Diría cortésmente que
 estoy muy ocupado
47. Si cometo una falta social desagradable, puedo olvidarla pronto:
 A. Sí B. No estoy seguro C. No
48. Los demás me consideran una persona firme e imperturbable, impasible ante los vaivenes de las circunstancias:
 A. Sí B. Término medio C. No